**Управление трудовой мотивацией персонала организации**

**2021**

**Диплом**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. Теоретико - методологические основы стимулирования и мотивации труда персонала

1.1 Особенности системы мотивации персонала

1.2 Система мотивации персонала как объект управления

2 Анализ организации системы мотивации на примере ООО «Ломбард Выгодный»

2.1 Общая характеристика ООО «Ломбард Выгодный»

2.2 Анализ финансового состояния ООО «Ломбард Выгодный»

2.3 Анализ действующей системы мотивации персонала ООО «Ломбард Выгодный»

3. Разработка мероприятий по созданию эффективной системы мотивации персонала организации ООО «Ломбард Выгодный»

3.1 Рекомендации по созданию эффективной системы мотивации персонала организации ООО «Ломбард Выгодный»

3.2 Программа реализации рекомендаций по усилению роли моральных стимулов мотивации персонала компании

3.3 Оценка экономического эффекта от предложенных мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1 ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Для того чтобы любое предприятие в современных реалиях работало достаточно эффективно, необходимо чтобы руководство этого предприятия могло воздействовать на отношение работников к труду. Хотя ХХI век является веком развития технологий, все равно человек остается движущей силой, именно поэтому мотивация персонала является актуальной и сегодня.

Мотивация — это одна из основных функций современного менеджмента, направленная на повышение эффективности труда персонала организации.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер, данные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления организацией [1, с. 45-46].

Для успешного совершенствования системы мотивации на российских предприятиях необходимо изучать опыт зарубежных стран. Конечно, Россия – это уникальная страна, непохожая ни одну другую, но если зарубежный опыт применять с учетом специфических особенностей нашей страны, с учетом менталитета российских людей, то это может оказаться вполне успешной практикой.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Американский антрополог Э. Холл рассматривает культуры по признаку их отношения к контексту. Под контекстом Э.Холл понимает «информацию, окружающую и сопровождающую событие». Согласно этой теории, различают высококонтекстные и низкоконтекстные культуры. Высококонтекстные культуры – это культуры, в которых большая часть информации определена неязыковым контекстом: внешним видом, иерархией, статусом. И эта информация понятна всем обладающим этой культурой без слов. Отличаются коллективизмом, скрытой манерой речи, отсутствием полной информации, большую роль играет невербальное общение.

Низкоконтекстные культуры – это культуры, где практически вся информация передается при помощи слов, здесь принято, открыто выражать свои желания и намерения. Такая культура отличается: прямой манерой речи, роль невербального общения сведена к минимуму, возможно открытое выражение недовольства, характеризуется инд

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

ивидуализмом [2, с. 112-115].

Если смотреть по шкале (рисунок 1.1), то Россия занимает срединное положение, хотя больше тянется к высококонтекстным культурам.

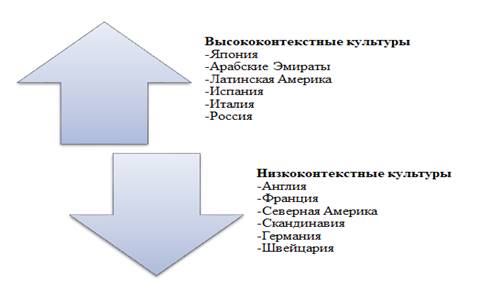


Рисунок 1.1 - Шкала культур Э. Холла

Поэтому, мы считаем, опыт японских организаций будет полезен для российских руководителей.

Существует общепринятое утверждение, что «японское экономическое чудо», после Второй мировой войны, произошло благодаря системе «управления качеством» (total quality management, TQM) и системе управления персоналом.

Вообще работники японских компаний сильно отличается от всех остальных своей преданностью компании, практически жертвенностью.

Японская система мотивации персонала опирается на следующие принципы:

«Пожизненный найм» сотрудников. Устройство на работу в одну из японских организации уже много значит для японских сотрудников, но совершенствование этой работы является более важным аспектом. Продвижение по карьерной лестнице также зависит от стажа работы, то есть соблюдается принцип «старшинства» Система «пожизненного найма» включает ряд льгот:

* прибавка к заработной плате за каждый отработанный год;
* медицинское страхование;
* материальная помощь при покупке жилья;
* прибавка к отпуску дополнительных дней за каждый отработанный год и т.д. [3].

Эта система функционировала в Японии на протяжении многих лет и была эффективна, но в современном мире, когда молодые специалисты стремятся к более быстрому карьерному росту, система видоизменяется, появляются временные работники с гибкой оплатой труда.

Принцип постоянного обучения сотрудников. Это постоянное совершенствование сотрудников в профессиональной области за счет работодателя. Однако если образование было получено без направления предприятия, то считается, что этому сотруднику будет сложно работать в коллективе организации [3].

Принцип постоянных трудовых ротаций. Широко распространено в японских организациях. Ротация способствует некому разнообразию выполняемых работ, что важно для сотрудников, так как в итоге получается специалист широкого профиля и исчезает проблема замещения кадров при необходимости.

Совместная процедура принятий решений. Этот принцип характеризуется совместной работой руководителей и сотрудников. Главным этапом в процессе принятия решения является этап подготовки, при котором сотрудников компании знакомят с последствиями будущего решения, выясняют точения сотрудников к выработанному решению. И в итоге получается, что сотрудники воспринимают принятое решение как свое собственное, а не как приказ руководства, что влияет на оперативное его исполнение.

Создание различных «малых производственных групп по усовершенствованию трудовой деятельности». Это так называемые «кружки контроля качества», «движение за самоконтроль», «кружки снижения себестоимости» и т.д. работа таких кружков имеет огромное значение для компании, они способствуют снижению брака и повышению эффективности производства. По официальным данным в 95 % японских компаний существуют такие кружки качества [4, с. 38]

Ориентированность на группу. Во многих японских компаниях функционируют группы по 4-10 человек, зависимость участников группы очень высокая, индивидуализм не приветствуется, соперничают группы. Такая организация работы предполагает повышение ответственности сотрудника и является стимулом к качественному выполнению своих обязанностей. В том числе и отдых чаще всего коллективный [3].

Практически отсутствует дистанция власти. Этому способствуют то, что японские менеджеры чаще всего лишены особых привилегий, например, отдельных кабинетов и стоянок.

Таким образом, можно сказать, что хотя некоторые принципы японской системы мотивации персонала устарели и теряют свою актуальность в условиях современного мира, эта система все еще остается эффективной и востребованной.

1.2 СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Необходимость развиваться в условиях конкуренции и инновационного развития на современном рынке, заставляет предприятия стремиться к наибольшей эффективности и прибыльности. В связи с этим все большее значение отводится вопросам подбора сотрудников и построению эффективной системы управления мотивацией персонала. Организация начинается с людей, с их способности действовать [8].

Активная деятельность каждого сотрудника, стремящегося получить высокие результаты, должна соответствующе вознаграждаться. Это будет побуждать его трудиться дальше и достигать новых результатов. Эффективная деятельность работника обуславливается его личными мотивами частично схожими, а часто отличными от других. Поэтому важно разрабатывать мотивационную систему на предприятии с учётом как общих, так и индивидуальных целей.

Большинство руководителей, не опираясь на различные мотивационные теории, полагают единственным значимым стимулом деятельности – оплату труда. Однако, в настоящее время при высокой конкуренции на рынке труда, зарплата часто не является основополагающим критерием. Формирование единого видения совместной деятельности работника и руководителя ускоряет процессы повышения эффективности деятельности отдельного сотрудника и в итоге предприятия в целом.

Общая производительность труда на предприятии зависит от производительности всего рабочего коллектива, которая состоит из производительности каждого отдельного работника. Поэтому, вклад каждого работника имеет немалую значимость [12].

Эффективная система мотивации персонала является одним из способов управления трудом работников, способствующих росту производительности организации. Именно мотивация активизирует определенные человеческие факторы, позволяющие работнику увеличить результативность собственного труда и деятельности организации в целом. При отсутствии цели и мотивов у сотрудника не формируется видение значимости трудовой деятельности, складывается пассивное отношение к выполняемым функциям. Наряду с этим наличие у руководства разнообразных методов стимулирования труда способствует удовлетворению отдельных потребностей работника и активизации его потенциала.

Управление мотивацией персонала на сегодняшний день, как в России, так и в других странах остается актуальной проблемой. Эффективное управление организацией – один из значимых компонентов развития компании, вопросы материального и морального стимулирования при этом имеют свои положительные и отрицательные стороны.

Главная цель мотивации в системе управления персоналом – формирование у работников организации не только стабильного квалифицированного исполнения прямых функций и обязанностей, но и растущего интереса получения дополнительных результатов и выгод. Обращаясь к самому понятию мотивации необходимо сказать, что это внутреннее побуждение работника к труду [9].

Мотивация представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих границы и формы деятельности и придающих ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Стимулирование принципиально отличается от мотивирования и является одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивация. Поэтому, не совсем корректно говорить о мотивации человека, персонала со стороны руководства организации. Уместнее говорить об организации или управлении мотивацией (мотивационными процессами) человека, персонала, так как мотивация может протекать у сотрудника и без посторонней помощи.

Управление мотивацией персонала является одним из способов повышения производительности труда и ключевым направлением кадровой политики любого предприятия.

Функция мотивации в системе управления персоналом заключается в воздействии на сотрудников организации с целью побуждения к эффективному труду в соответствии с задачами компании.

Продуманная и эффективная система управления мотивацией персонала необходима по следующим причинам [2]:

* повышает прозрачность системы вознаграждения;
* формирует связь результативности работы сотрудников с оплатой и нематериальным стимулированием;
* приводит к снижению текучести персонала и преодолению кадрового дефицита;
* активизирует установки работников на достижение значимых для компании результатов, стратегических целей;
* повышает лояльность сотрудников;
* улучшает командную работу;
* приводит к улучшению психологического климата;
* приводит к повышению результативности работы персонала;
* помогает в достижении целей компании, связывая успехи сотрудников в значимых для компании областях с переменной частью дохода;
* помогает удерживать необходимых компании сотрудников, максимально используя их потенциал.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом это влияние индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Основные факторы, усложняющие процесс мотивации это [7]:

* неочевидность мотивов поведения человека,
* изменчивость процесса мотивации, различие мотивационных структур,
* наличие множества путей удовлетворения потребностей,
* недостаточная информированность о результатах деятельности.

Следует отметить, что некоторые из представленных факторов проявляются в определенных социально-экономических условиях, которые определяются экономическим положением (например, на производстве), а также человеческим фактором (социальная сущность, психологические особенности личности работника и пр.).

Факторы, которые определяют мотивацию труда, делятся по содержанию и по трем уровням формирования [12]:

— первый уровень формирования факторов мотивации к труду связан с политикой государства, как экономической, так и социальной в области трудовых отношений;

— второй уровень факторов связан с конкретным предприятием и складывается из системы оплаты труда и социальной защиты сотрудников организации, общего социально-психологического климата в коллективе, условий труда работников, перспектив развития и карьерного роста;

— третий уровень формирования мотивационных факторов – непосредственно сам работник, который личными социально- психологическими особенностями изменяет действие представленных выше факторов.

Такого рода преломление позволяет сформировать уникальную индивидуальную мотивационную систему. Индивидуальная система мотивации может отличаться от мотивации труда основного коллектива. Однако, практический опыт показывает, что, чаще всего, поведение работников основывается на сформированных групповых мотивах [5].

В комплексе проблем мотивации персонала в России следует выделить правовые, экономические, социально-психологические, управленческие и нравственные факторы. Основой правовых проблем является незащищенность сотрудников перед неправомерными действиями руководителей, злоупотребляющих своей властью. При этом часто сотрудники даже не защищены трудовом договором, так как не заключают его с целью одновременного получения «серой» зарплаты и пособий по безработице.

Проблемы экономического характера связаны в первую очередь с низким уровнем заработной платы, отсутствием корреляции между результатами труда и его оплатой, а также с индивидуальными особенностями деятельности предприятий в России. Такие характеристики трудовой деятельности как интенсивность труда, ответственность, инициативность работника формируют уровень его заработной платы. Если доход сотрудника длительный период времени сохраняется на низком уровне, то возникает посредственное отношение персонала к выполнению своих обязанностей и ситуация «просиживания» рабочего дня. Вторая экономическая проблема – отсутствие связи между результатом и оплатой труда.

Большинство российских работников отмечают, что такой связи не существует. Специфика данной проблемы заключается в том, что мотивирование работника со стороны предприятия определяется, чаще всего, положением организации на рынке и имеющимися у нее ресурсами. Коммерческие компании, представители малого и среднего бизнеса в России, стараются сократить социальные и дополнительные выплаты, формируя стимулирование на предприятии только за счёт поддержания уровня заработной платы выше среднего [11].

Социально-психологические проблемы мотивации в нашей стране во многом связаны с российским менталитетом, который формировался на протяжении многих столетий под влиянием авторитарных режимов власти. Длительное время мотивация формировалась в соответствии с идеологией коммунизма, что привело к становлению определённых моделей.

Например, модель «кнута и пряника», которая предполагает чёткую причинно- следственную связь поощрений и наказаний за выполнение и невыполнение работы. Длительное время Система мотивации строилась и неукоснительно следовала стандартам и нормативам, спускавшимся «сверху». Руководители самостоятельно не могли выбирать действия и решения. Недостаточная оценка трудового вклада работника в деятельность предприятия или же вообще полное его игнорирование, могли часто приводили формированию модели «инициатива наказуема», что значительно сокращало возможность проявления инновационных идей и предложений. В свою очередь модель «коллективизма» или «я как все» как способствовала повышению производительности и улучшению качества труда, так и снижала индивидуальные достижения работников, их индивидуальный рост и рацпредложения [3].

Некоторые модели мотивации персонала в Советском Союзе ушли в прошлое, но многое и сейчас используется в практике организации деятельности предприятий. Необходимо определить насколько сохранившиеся методы эффективны, и возможно и нужно ли использовать ушедшие методы и технологии.

Широкая распространённость авторитарного стиля управления среди управленцев высшего и среднего уровня составляет блок управленческих проблем управлением мотивации персонала в России. Сотрудники являются главным ресурсом любого предприятия и организации, поэтому значимым навыком является умение руководителя гибко управлять и взаимодействовать с подчиненными.

Руководитель должен быть не только высококвалифицированным профессионалом, но и лидером, который умеет создавать и развивать свою управленческую команду. В связи с этим актуальным становится переход от административного стиля управления к лидерскому.

Следующий блок проблем в основном связан с воровством на предприятиях. Нравственные проблемы также можно связать с особенностями российского менталитета: воровство в компаниях у большей части российских сотрудников считается нормой. Раз организация недоплачивает своим работникам и существует возможность украсть, они имеют полное моральное право «компенсировать» то, что им, по их мнению, недоплатили.

Таким образом, рассмотренные подходы к пониманию сущности процесса мотивации сотрудников организации, подчеркивают необходимость создания руководством предприятий таких условий деятельности, которые позволят работникам качественно выполнять функции, максимально используя свои физические и умственные возможности для генерации и воплощения новых идей и проектов на предприятии. Для эффективного и продуктивного развития компании ее руководству и HR-службе необходимо обратить внимание не только на уровень заработной платы и поощрений, но и на единение целей организации и целей сотрудников в одно русло.

2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

2.1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

ООО «Ломбард Выгодный»

ИНН 6678080357

ОГРН 1176658022771 зарегистрировано 09.03.2017 по юридическому адресу 620090, Свердловская область, город Екатеринбург, Техническая улица, дом 14, помещение 54-55.

Статус организации: действующая. Руководителем является директор Алексеева Ирина Александровна (ИНН 661402263743). Размер уставного капитала - 50 000 рублей.

В выписке из ЕГРЮЛ в качестве учредителя указано 1 физическое лицо. Основной вид деятельности - Деятельность по предоставлению ломбардами краткосрочных займов под залог движимого имущества. Организация присутствует в реестре Малого и среднего бизнеса (МСП) как микропредприятие с 10 апреля 2017 г.

Организация состоит на учете в налоговом органе Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №24 по Свердловской области с 9 марта 2017 г., присвоен КПП 667801001. Регистрационный номер в ПФР - 075029106332, ФСС - 661371929566131.

Основной вид деятельности:

Деятельность по предоставлению ломбардами краткосрочных займов под залог движимого имущества (64.92.6)

Представленный анализ финансового положения и эффективности деятельности ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» выполнен за период 01.01.17–31.12.19 г. на основе данных бухгалтерской отчетности организации за 3 года. Качественная оценка значений финансовых показателей ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» проведена с учетом отраслевых особенностей деятельности организации (отрасль – «Деятельность по предоставлению финансовых услуг, кроме услуг по страхованию и пенсионному обеспечению"» класс по ОКВЭД 2 – 64).

В таблице 2.1 представим анализ основных показателей деятельности.

Таблица 2.1 – Основные финансово-экономические показатели деятельности (объект исследования)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Абсолютные значения по периодам (годам) | | | Абсолютное изменение | | Темп роста, % | |
| 2017 | 2018 | 2019 | 2018/  2017 | 2019/  2018 | 2018/  2017 | 2019/  2018 |
| Выручка, руб. | 14937000 | 38518000 | 50738000 | 23581000 | 12220000 | 257,87 | 131,73 |
| Себестоимость продаж, руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Валовая прибыль, руб. | 14937000 | 38518000 | 94535765 | 23581000 | -6135565 | 98,6 | 93,91 |
| Коммерческие расходы, руб. | 13780000 | 33390000 | 29864522 | 19610000 | 2602905 | 104,3 | 109,55 |
| Прибыль (убыток) от продажи, руб. | 1157000 | 5128000 | 40737444 | 3971000 | -8794240 | 92,3 | 82,25 |
| Прочие расходы, руб. | 1110000 | 4076000 | 21481535 | 2966000 | 1656304 | 74,8 | 108,35 |
| EBIT (Прибыль до налогообложения и уплаты процентов), руб. | 47000 | 1052000 | 20609381 | 1005000 | 14227,123 | 55,3 | 322,92 |
| Налог на прибыль, руб. | 9000 | -210000 | 2839568 | -219000 | -1541067 | 80,8 | 64,82 |
| Прочее, руб. | -156000 | 0 | 0 | - | - | - | - |
| Чистая прибыль, руб. | -118000 | 3645369 | 16430253 | 3763369 | 12784884 | 69,1 | 450,72 |
| Дебиторская задолженность, руб. | 42 177 | 10 061 | 20 840 | -32116 | 10779 | 23,85 | 207,13 |
| Денежные средства и эквиваленты, руб. | 2 241 | 6 640 | 3 580 | 4399 | -3060 | 296,29 | 53,91 |
| Долгосрочные обязательства, руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Кредиторская задолженность, руб. | 6 976 | 14 663 | 31 705 | 7687 | 17042 | 210,19 | 216,22 |
| Среднесписочная численность, чел. | 43 | 55 | 41 | 12 | -14 | 127,90 | 74,54 |
| Средняя заработная плата, в мес. | 25000 | 25000 | 25000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Рентабельность продаж, % | 25 | 37 | 41 | 12 | 4 | 148 | 110,81 |
| Рентабельность по чистой прибыли, % | 20 | 20 | 28 | 1 | 8 | 102,54 | 137,62 |
| Рентабельность предприятия, % | 2 | 4 | 8 | 1 | 4 | 164 | 217,89 |
| Прибыль от продаж на 1 сотрудника, руб. чел. | 30854 | 31576 | 31805 | 722 | 229 | 102,34 | 100,73 |

Годовая выручка за период 01.01–31.12.2019 составила 50 738 тыс. руб. За весь анализируемый период отмечен весьма значительный рост выручки – в 3,4 раза.

За 2019 год прибыль от продаж составила 8 154 тыс. руб. За 3 года имел место стремительный рост финансового результата от продаж – в 7 раз.

За последний год организация получила прибыль как от продаж, так и в целом от финансово-хозяйственной деятельности.

Таблица 2.2 – Основные технико-экономические показатели деятельности (объект исследования)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателя | Абсолютные значения по периодам (годам), | | | Абсолютное изменение, | | Темп роста, % | |
| 2017 | 2018 | 2019 | 2018/  2017 | 2019/  2018 | 2018/  2017 | 2019/  2018 |
| Выручка, руб. | 14937000 | 38518000 | 50738000 | 23581000 | 12220000 | 257,87 | 131,73 |
| Численность работников, чел., в т.ч.:  2.1 Руководителей  2.2. Специалистов  2.3. Рабочих | 43  7  23  13 | 55  8  19  18 | 41  8  21  22 | 12  1  -4  5 | -14  0  2  4 | 127,90  114,28  82,60  138,46 | 74,54  -  110,52  122,22 |
| Основные средства, руб. | - | - | - | - | - | - | - |
| Фондоотдача, р./р. | 21,49 | 19,72 | 19,89 | -1,77 | 0,17 | 91,76 | 100,8 |
| Оборотные средства, руб. | 44 554 | 56 502 | 91 170 | 11948 | 34668 | 126,81 | 161,35 |
| Оборачиваемость оборотных средств, об. | 108 | 646 | 2 744 | 538 | 2098 | 598,14 | 424,76 |
| Полная себестоимость, руб. | - | - | - | - | - | - | - |
| Материальные затраты, руб. | 14890000 | 37466000 | 51346057 | 22576000 | 13880057 | 251,61 | 137,04 |
| Затраты на оплату труда с отчислениями, руб. | 750000 | 750000 | 750000 | - | - | - | - |
| Материалоемкость, р./р. | 13780000 | 33390000 | 29864522 | 19610000 | 2602905 | 104,3 | 109,55 |
| Зарплатоемкость, р./р. | 653,98 | 629,49 | 667,49 | -24,49 | 38 | 0,96 | 1,06 |
| Выработка на 1 сотрудника, р/чел | 30854 | 31576 | 31805 | 722 | 229 | 102,34 | 100,73 |

Соотношение основных качественных групп активов организации на последний день анализируемого периода характеризуется отсутствием внеоборотных средств при 100% текущих активов.

Ниже по качественному признаку обобщены важнейшие показатели финансового положения и результаты деятельности ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» за весь рассматриваемый период.

Следующие 7 показателей финансового положения и результатов деятельности ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» имеют исключительно хорошие значения:

* чистые активы превышают уставный капитал, к тому же они увеличились за анализируемый период;
* полностью соответствует нормальному значению коэффициент абсолютной ликвидности;
* положительная динамика рентабельности продаж;
* абсолютная финансовая устойчивость по величине излишка собственных оборотных средств;
* за 2019 год получена прибыль от продаж (8 154 тыс. руб.), причем наблюдалась положительная динамика по сравнению с предшествующим годом (+3 026 тыс. руб.);
* прибыль от финансово-хозяйственной деятельности за 2019 год составила 2 037 тыс. руб. (+1 262 тыс. руб. по сравнению с предшествующим годом);
* положительная динамика прибыли до процентов к уплате и налогообложения (EBIT) на рубль выручки организации.

Приведенные ниже 2 показателя финансового положения организации имеют хорошие значения:

* коэффициент быстрой (промежуточной) ликвидности соответствует нормальному значению;
* хорошее соотношение активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения.

С отрицательной стороны финансовое положение и результаты деятельности ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» характеризуют следующие показатели:

* высокая зависимость организации от заемного капитала;
* значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами (соответствует норме;
* коэффициент текущей (общей) ликвидности ниже нормального значение; низкая рентабельность активов.

2.2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Охарактеризуем структуру управления на предприятии ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ». Организационная структура управления представлена в приложении 1.

Функции службы управления персоналом ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»:

а) работа с документацией по учету сотрудников, имеющих высшее, среднее техническое (специальное) образование, которая связана с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением сотрудников; участие в работе по расстановке кадров;

б) оформление пенсий сотрудникам предприятия в связи со старостью и выслугой лет;

в) изучение и анализ должностной и профессионально-квалификационной структуры предприятия и его подразделений;

г) своевременное оформление на пенсию сотрудников, соблюдение правил хранения и ведение соответствующей документации;

д) правильная и своевременная подготовка документов для определения льгот и компенсаций;

е) исполнение указаний и распоряжений руководителя УП, организация кадрового делопроизводства, ведение приема, увольнения, перевода и перемещение работников предприятия.

В табл. 2.3 показана структура численности работников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» за 2017-2019 годы.

Таблица 2.3 - Структура численности работников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» за 2017-2019 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Персонал | 2017г. | | 2018 г. | | 2019 г. | | Отклонение  2017 г. от 2019 г. | |
| Чел. | Уд. вес, % | Чел. | Уд. вес, % | Чел. | Уд. вес, % | Чел. | Уд. вес, % |
| Административно-управленческий | 7 | 16,2 | 8 | 17,7 | 8 | 15,6 | +1 | -0,6 |
| Оперативный | 23 | 53,4 | 19 | 42,2 | 21 | 41,1 | -2 | -12,3 |
| Вспомогательный | 13 | 30,2 | 18 | 40 | 22 | 43,1 | +9 | 12,9 |
| Общая численность работников | 43 | 100 | 45 | 100 | 51 | 100 | +8 | - |

В анализируемом периоде фактическая численность работающих повысилась на 8 человек.

Численность управляющего персонала повысилась на 1 человек, но удельный вес при этом снизился на 0,6%. Оперативные сотрудники снизились на 2 человека, а их удельный вес в общей сумме работников снизился на 12%. Существенное повышение численности произошло по вспомогательным работникам – на 9 человек, их удельный вес повысился на 12,9%.

Небольшой удельный вес в структуре управляющего персонала является положительным моментом. Однако необходимо, чтобы их численность соответствовала общей численности подчиненных структур. Оптимальный вариант – один начальник на одну структуру.

Характеристика работников по уровню образования приведена в табл.2.4.

Таблица 2.4 - Характеристика аппарата управления ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» по уровню образования

| Категории работников | Высшее | | Среднее - специальное | | Среднее | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| чел | % | чел | % | Чел | % |
| Руководители | 8 | 21,6 | - | - | - | - |
| Операционный персонал | 19 | 78,3 | 2 |  | - | - |
| Вспомогательный персонал | - | - | 20 | - | 2 | 100 |
| Итого: | 27 | 100 | 22 | 100 | 2 | 100 |

Анализируя данные по уровню образования в таблице можно сделать вывод, что высшее образование на предприятии имеют 21% руководителей и 78% операционного персонала.

Операционный персонал на 29% состоит из специалистов со средне-специальным образованием. Среднее образование на 100% приходится на вспомогательный персонал.

Делая общий вывод по качественному составу работников, можно сказать, что большая часть давно трудится на предприятие, что является положительным фактором, в то же время предприятие обеспечено молодыми кадрами, что может положительно сказаться на работе предприятия.

В процессе изучения деятельности предприятия было установлено, что возрастает потребность в квалифицированных кадрах, в связи с чем, повышаются требования к уровню образования при приёме на работу.

В табл. 2.5 приведены основные кадровые показатели ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в динамике за три года.

Таблица 2.5 - Основные кадровые показатели ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

|  | Показатель | 2017 | 2018 | 2019 | 2019 к 2017,% |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Численность персонала | 43 | 45 | 51 | 118,6 |
| 2 | Удельный вес операционного персонала | 53,4 | 42,2 | 41,1 | 76,9 |
| 3 | Удельный вес административно-управленческого персонала | 16,2 | 17,7 | 15,6 | 96,2 |
| 4 | Удельный вес вспомогательного персонала | 30,2 | 40 | 43,1 | 142,7 |
| 5 | Средний возраст персонала, из них | | | | |
| 6 | Мужчины | 38 | 40 | 40 | 105,2 |
| 7 | Женщины | 35 | 37 | 37 | 105,7 |
| 8 | Движение кадров | | | | |
| 9 | Принято, чел. | - | 2 | 6 | - |
| 10 | Выбыло всего, чел., в т.ч. | 7 | - | - | - |
| 11 | По сокращению, чел. | 6 | - | - | -- |
| 12 | За нарушение трудовой дисциплины, чел. | - | - | - | - |
| 13 | Уход на пенсию, в армию, чел. | 1 | - | - | - |
| 14 | Коэффициент прибытия (стр.9/стр.1\*100) | - | 4,4 | 11,7 | - |
| 15 | Коэффициент выбытия (стр.10/стр.1\*100) | 16,2 | - | - | - |
| 16 | Коэффициент текучести ((стр.10+стр.12)/стр.1)\*100 | 16,2 | - | - | - |

По данным таблицы можно сделать следующие выводы.

Наблюдается существенный рост удельного веса вспомогательного персонала. При этом управленческий и операционный персонал в общей сумме снижается. Снижение удельного веса операционного персонала является отрицательным фактором в деятельности предприятия ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Так же наблюдается увеличение среднего возраста, как мужчин, так и женщин – на 5%. Это говорит о том, что предприятие нуждается в молодых кадрах.

Профессиональный и социальный опыт руководителей имеет, безусловно, большое значение для их эффективной деятельности. Однако известно, что опыт может быть, как широким, так и повторяющимся. Широким опытом обладают руководители, последовательно работающие в различных должностях, а повторяющимся управленцы, длительное время занимающие одну должность. Такие руководители решения принимают осторожнее, у них отмечается тенденция к консерватизму.

В то же время анализ профессионального пути директора предприятия ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» показал, что лучшие из них до назначения на эту должность прошли должностные ступени, а пребывание на каждой из них в среднем не превышало 2,5 года. Иными словами, эти руководители на предыдущих должностях практически не выходили за период максимальной эффективности и занимали высокую должность в расцвете физических сил и творческих возможностей. При этом отмечено, что движение специалистов в рамках линейной структуры формирует более решительных и ответственных руководителей, а в рамках функциональной структуры более осторожных руководителей, но знающих, высококвалифицированных специалистов.

Результативным показателем, характеризующим социальную эффективность управления, является коэффициент текучести. Этот показатель отражает динамику персонала фирмы и также выступает в роли факторного, косвенно влияющего на производительность труда. Он представляет собой индикатор благополучия в области управления персоналом. Если фирма имеет хорошие производственные показатели, но текучесть персонала высока, значит на фирме низкая стабильность персонала, а, учитывая, что повышенная текучесть может дорого обходиться предприятию, следует более тщательно подходить к анализу причин, по которым люди покидают организацию.

Рассмотрим текучесть кадров на предприятии. В 2017 году выбыло 7 человек, из них 1 в связи с достижением пенсионного возраста. Остальные попали под сокращение в связи с кризисной обстановкой в стране. В этом году текучесть кадров составила 16,2%. В 2018 году на работу было принято 2, а в 2019 – 6 человека.

Таким образом, основная цель работы с кадрами управления сформировать (на базе научно обоснованного подбора и расстановки управленческих работников, а также проведения ряда планомерных мероприятий организационного и воспитательного характера) цельный управленческий коллектив, способный решать сложные и разнообразные задачи современного производства.

Основными направлениями совершенствования качественного состава руководящих работников и специалистов, а также создания цельного управленческого коллектива являются:

- организация профессиональной ориентации и профессионального отбора управленческих кадров, глубокое изучение личных и деловых качеств работников на основе научно обоснованных оценок их способностей и результатов работы;

- организация целенаправленной профессиональной подготовки кадров управления в составе резерва для выдвижения, систематического повышения деловой квалификации и общеобразовательного уровня каждого работника;

- организация оптимальной расстановки кадров управления на основе применения современных форм и методов кадровой работы (проведение конкурсов проектов и экзаменов на должность, изучение общественного мнения, организация планомерного профессионального продвижения, повышение эффективности процедур выдвижения руководителей и др.);

- повышение уровня воспитательной работы с кадрами управления на основе учета специфики различных категорий и групп управленческих работников (молодых специалистов, мастеров, заместительской группы и т. д.), а также правильная организация процессов их производственной и социальной адаптации.

Прием на работу в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» производится начальником отдела по управлению персоналом.

Требования, предъявляемые при приеме на работу в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»: обязательным, является наличие высшего или специального образования, характеристики с прежнего места работы. По бумагам очень трудно оценить специалиста. Поэтому с кандидатами проводятся еще и собеседования или профессиональные тестирования. Система приема на работу постоянно совершенствуется, и находятся новые способы и принципы приема.

При возникновении необходимости в принятии человека, на какую-либо должность, отдел по управлению кадрами формирует заявку на подбор персонала внутри ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» и отдает ее на согласование.

После согласования формируется заявка на подбор в кадровое агентство и средства массовой информации.

Далее устраивается анкетный опрос кандидатов на должность. При выборе кандидата на данную должность, он проходит этап собеседований и тестов.

Одним из важных показателей при приеме на работу в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» является информация об образовании.

«Образование» — это один из стандартных разделов анкеты. Когда и какие учебные заведения окончили?

Дополнительное образование (курсы, семинары, тренинги, пр.)

Таблица 2.6- Пример оформления результатов собеседования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Для служебного пользования  Имя претендента | Ниже среднего | Средний | Выше  среднего | Высший |
| Первое впечатление | х |  |  |  |
| Квалификация |  | х |  |  |
| Мастерство |  |  | х |  |
| Умение работать в коллективе |  |  |  | x |

После прохождения этих этапов собеседования и тестирования заполняется оценочный лист, который утверждается директором.

Только после всех этапов собеседования, если кандидат их прошел, осуществляется официальный прием на работу, составляется трудовой договор и приказ о приеме на работу.

Даже при условии конкурсного отбора, проведения тестирования кандидатов, организации профессиональных собеседований при помощи опытных специалистов предприятия, не всегда выявляются пробелы в их квалификации.

Задача профессионального обучения состоит в устранении их, приведя квалификацию работника в согласие с требованиями, которые предъявляются к его должностному положению.

При освобождении вакантного места в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», сначала кандидата на освободившееся место пробуют найти среди своих работников, обращаясь к руководителям подразделений с просьбой выдвинуть кандидатов и изучая квалификационную подготовленность, в целях подбора работников с требуемыми знаниями.

Отбор в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» стандартно подразделяется на внешний и внутренний. Преимущества внешнего отбора состоят в том, что в организацию вовлекаются новые люди, приносящие с собой новые идеи, создаются возможности для более активного организационного развития.

Источниками внешнего отбора в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» являются: объявления в газетах, агентства по трудоустройству, специализированные консультационные фирмы.

Набор кадров ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в основном образуется из следующих источников (рис. 2.1).

Рисунок 2.1 - Структура источников отбора кадров в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Таким образом, отбор сотрудников производится в большей степени через консультационные агентства. Вместе с тем при отборе кандидатов на руководящие вакантные должности ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» применяет в основном внутренние источники, а при подборе прочих сотрудников организация обращается в специальные агентства и газету. В некоторых случаях новый сотрудник принимается через другие источники.

Преимуществами внутреннего отбора являются то, что сотрудник является уже приспособленным к коллективу в сравнении с вновь принятым на работу, его способности оцениваются выше, выше и удовлетворенность трудом.

Отбор работников для перемещений на вышестоящие должности, то есть из собственного внутреннего источника, производится на базе оценки их профессиональных знаний, умений и навыков. Процесс принятия решения о внутренних перемещениях содержит нижеследующие стадии.

Основываясь на информации об освободившихся должностях в отделе, начальник отдела осуществляет принятие решения о выдвижении кандидатур на вакантные должности, устанавливает число вакантных должностей, и дает указания отделу кадров организовать поиск кандидатур внутри ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Представим организацию адаптации новых работников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Настоящее Положение, разработанное согласно законодательству Российской Федерации и локальным нормативным актам ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», устанавливает организацию корпоративной системы адаптации работников.

Основные задачи организации и функционирования корпоративной системы адаптации сотрудников:

а) формирование оптимальных условий для быстрого овладения сотрудниками навыками и знаниями, требуемых для действенного исполнения трудовых обязанностей по замещаемой должности;

б) уменьшение издержек ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» благодаря снижению уровня текучести кадров, сокращения штата сотрудников, которые не прошли испытательный срок или уволились на протяжении первого года работы, исключения брака и ошибок в начальный период работы;

в) установление устойчивых долгосрочных трудовых отношений;

г) создание у сотрудников с момента трудоустройства положительного отношения к работе и мотивации к полезному труду, вовлеченности в решение корпоративных задач.

Основные задачи и цели адаптации персонала ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Корпоративная система адаптации работников функционирует с учетом профессиональных, внутрикорпоративных, социально-культурных и психофизиологических аспектов адаптации.

Цели профессиональной адаптации:

а) получение сотрудниками знаний о применяемых технике и технологиях, специфике производственного процесса, регламентирующих документах, методах исполнения функциональных обязанностей;

б) практическое овладение сотрудниками важными профессиональными умениями и навыками, накопление опыта;

в) освоение и применение сотрудниками принятых стандартов труда, развитие профессиональных навыков.

Цели внутрикорпоративной адаптации:

а) обеспечение информирования сотрудников о стратегических целях и приоритетах развития ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», подразделения, в котором они работают, структуре и правилах управления, возможностях развития и обучения в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», корпоративной политике и главных локальных нормативных документах в социально-трудовой области;

б) создание у сотрудников лояльности к ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», внутренней мотивации и вовлеченности в решение корпоративных задач;

в) приобщение сотрудников к корпоративным ценностям и традициям ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Целями корпоративной социализации являются:

а) ознакомление сотрудников с нормами этики, принципами поведения и межличностного общения в коллективе, выстраивания коммуникаций (порядком обмена сведениями, принятыми стилями и методами общения руководителей и подчиненных);

б) доведение до сотрудников порядка пользования социальными льготами и объектами социального характера ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»;

в) образование у сотрудников высокой самооценки по причине профессиональной и корпоративной принадлежности к ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Цель психофизиологической адаптации — приобщение сотрудника к определенным условиям и режиму труда, дающее возможность ему максимально полно применять свой трудовой потенциал.

Проведение социологических исследований дает внешнюю оценку, как происходит реализация корпоративных ценностей у персонала.

Представим систему обучения персонала ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Успешное развитие ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», невозможно без своевременного и качественного пополнения ее высококвалифицированным персоналом. Профессиональное обучение – это вид образования, который направлен на приобретение знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций. Определение потребности в обучении рабочих и служащих производится на основе анализа и сопоставления знаний, умений и навыков, которыми они владеют, и знаний, умений и навыков, которые необходимы для осуществления целей ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ». При планировании подготовки и повышения квалификации учитывается первоочередная переподготовка лиц, занимающих рабочие места, которые по производственным либо организационным причинам запланированы к сокращению, переоборудовать либо каким-то образом изменить, в целях их последующего применения на новых или вакантных рабочих местах, для замены уходящих сотрудников.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

а) краткосрочное (не меньше 72 ч.) тематическое обучение по отдельным направлениям профессиональной деятельности, производящееся с использованием дистанционного обучения и применением современных информационных технологий;

б) среднесрочное (72-100 часов) тематическое обучение по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим, управленческим, финансовым, маркетинговым и другим вопросам деятельности ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ», ориентированное на то, чтобы повысить квалификацию со специализацией по должности и подготовить резерв на замещение руководящих должностей;

в) длительное (более 100 часов) обучение по профилю деятельности руководителей и специалистов, ориентированное на то, чтобы овладеть современными маркетинговыми, управленческими, информационными, прочими технологиями, требуемыми в практической деятельности, глубокое изучение важных проблем науки, техники, социально-экономических и иных задач;

г) семинары, включая выездные, ориентированные на углубление специальной подготовки руководителей и специалистов, обучение их решению оперативных задач ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в сфере управления, производственно-хозяйственной деятельности, маркетинга, финансов, бухгалтерского учета и налогообложения, права, управления персоналом, иной деятельности, а также обмен опытом и распространение передового опыта ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Повышение квалификации руководителей и специалистов, осуществляется 1 раз в 3 года.

Рассмотрим систему проведения периодической аттестации работников в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Аттестация сотрудников производится согласно трудовому законодательству РФ.

Аттестация в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» - это периодическая комплексная оценка работников, проводимая специально созданной комиссией, по определению соответствия результатов работы, знаний и квалификации работников занимаемым ими должностям.

Аттестация сотрудников производится с целью:

а) выявления соответствия уровня знаний и профессиональной квалификации сотрудника занимаемой должности;

б) определения перспективы применения потенциальных способностей сотрудника, стимулирования его профессионального роста;

в) выявления потребности в повышении квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работника;

г) образования резерва кадров;

д) долгосрочного планирования передвижения кадров.

Аттестации подлежат руководители всех уровней и специалисты аппарата управления, филиалов и других структурных подразделений, проработавшие в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в занимаемой должности не менее одного года.

2.3 АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» основное внимание уделяет сохранению в штате компании квалифицированного и профессионального персонального состава. Предприятие активно привлекает молодых специалистов. Для каждого сотрудника предоставлены возможности реализации своих профессиональных знаний, а также индивидуальных талантов и навыков.

Еще в 1937 г. кембриджский экономист Джон Хикс сделал попытку представить математическую версию постулатов Кейнса, которые впоследствии стали основой так называемого послевоенного синтеза кейнсианства и неоклассической экономики. Одним из наиболее известных приверженцев неокейнсианства был лауреат Нобелевской премии Пол Самуэльсон. По мнению Кейнса, нерегулируемый рынок не может обеспечить оптимального распределения ресурсов и полной занятости. По мнению неоклассиков, спады в рыночной экономике происходят в основном из-за воздействия монополий на уровень конкуренции. Правительства, получая возможность вмешиваться в экономику, могут нивелировать недостатки. К примеру, искусственно увеличить расходы во времена экономического спада, приводя экономику к полной занятости. Но при этом нет причин отбрасывать ключевую идею неоклассиков о том, что рынки после периодовспада снова восстанавливаются и приходят к экономическому равновесию. Если бы правительства вмешивались грамотно, «невидимая рука рынка» творила бы чудеса снова и снова. Большинство студентов Кейнса в Кембридже были противсинтеза. Они говорили, что такой подход возвращает к жизни идею, несостоятельность которой пытался доказать Кейнс: что экономика не требует государственного вмешательства. Сторонники неокейнсианства адаптировали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица является следствием высоких зарплат, а Кейнс пытался доказать, что урезание зарплат усугубляет экономический кризис, вместо того чтобы решить эту проблему.

Экономический рост является процессом непостоянным. Долгосрочная тенденция к его повышению не всегда является таковой в краткосрочном периоде, потому что экономический рост постоянно прерывается тем, что экономисты называют «экономическими циклами». Существуют бумы в экономике, во время которых повышается экономический рост при высоком уровне занятости; но есть еще и спады, когда деловая активность сокращается, возникает нехватка рабочих мест и потому растет безработица. Классическая теория утверждает, что цены – в том числе зарплаты – быстро откликаются на изменения вспросе и предложении и что рынки, таким образом, быстро приспосабливаются к экономическим потрясениям. По классической теории экономический цикл не должен приводить к массовой безработице. Но Джон Мейнард Кейнс, оглядываясь на Великую депрессию, опроверг этот тезис. Ключевым фактором роста в экономическом цикле является совокупный спрос (весь платежеспособный спрос в экономике). При спадах совокупный спрос имеет тенденцию к снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, приводя к длительным периодам безработицы. Управляя совокупным спросом, правительства могут влиять на экономические циклы, уменьшая нестабильность развития экономики. Теория, ориентированная на спрос, концентрирует свое внимание на важном аспекте того, как работает экономика. Но это еще не конец истории. Как функционирует экономика, определяет не только совокупный спрос – в долгосрочной перспективе ключевыми факторами являются инвестиции и инновации. Однажды предположив, что правительства могли бы воздействовать на совокупный спрос в качестве способа управления экономикой, кейнсианство не уточняет, как это делать – с помощью монетарной политики или фискальной.

Перечень и размер выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за выполнение особо важных или срочных работ в размере до 100 процентов должностного оклада;

- надбавка за сложность и напряженность труда в размере до 100 процентов должностного оклада.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- ежемесячные доплаты за ученую степень и почетное звание устанавливаются в размере до 10 процентов должностного оклада;

- надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда (внедрение новых прогрессивных методик, за качество производимой продукции) - до 50 процентов должностного оклада.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- в размере 20% оклада (ставки) за первые три года;

- в размере 10% за последующие два года непрерывной работы, но не свыше 30% оклада.

Надбавка выплачивается по основной должности исходя из установленного оклада, без учета повышения за работу во вредных условиях труда. Надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

4. Премия по итогам работы за месяц (квартал. полугодие, девять месяцев, год) – в зависимости от выполнения производственных показателей учреждения, согласно положению о премировании. Сумма выплачиваемой премии предельными размерами не ограничивается.

Отдел кадров разрабатывает системы обучения, переквалификации и развития персонала предприятия, исходя не только из потребностей организации, но и учитывая личные пожелания сотрудников. На рисунке 6   
отображена схема модели движения кадров.

Приемные

испытания

Базовая

специальная подготовка

Профориентация и адаптация молодого специалиста

Работа в должности исполнителя

Текущее повышение квалификации

Текущая оценка и аттестация

Отбор в группу резерва кадров

Обучение

стажировка

оценка резерва

м

Работа в должности руководителя функционального и линейного подразделения

Текущая оценка и аттестация

Подготовка и текущее повышение квалификации

Обучение

стажировка

оценка резерва

Отбор в группу резерва кадров

Работа в должности руководителя высшего звена управления

Подготовка и текущее повышение квалификации

Текущая оценка и аттестация

Рисунок 2.2 - Модель движения кадров ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Основными причинами текучести персонала в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» являются следующие:

* неудовлетворенность соотношением оплаты и затрат труда;
* отсутствие возможности профессионального развития, однообразие работы;
* высокая интенсивность труда и продолжительность смены.

Результаты проведенного опроса работников, по анкете в Приложении 2, приведены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 - Основные факторы текучести персонала ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

| Функция менеджмента, к которой относится причина увольнения | Причина увольнения | Число сотрудников, указавших эту причину | Относительная доля, % |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Организация труда | Плохое оборудование рабочего места | 1 | 14,3 |
| Тяжелые условия труда | 3 | 42,9 |
| Большая интенсивность труда, очень уставал | 4 | 57,1 |
| Очень напряженный труд, слишком много клиентов и посетителей | 3 | 42,9 |
| Неравномерная загрузка | 2 | 28,6 |
| Мотивация труда | Система оплаты труда неверная | 6 | 85,7 |
| Премии выплачивались субъективно и не за достигнутый результат | 4 | 57,1 |
| Недоволен материальным поощрением | 6 | 85,7 |
| Лучше бы работать по сдельной системе | 3 | 42,9 |
| Удовлетворенность трудом | Тяжелая психологическая обстановка из–за придирок коллег | 2 | 28,6 |
| Несправедливое, слишком придирчивое к недостаткам | 1 | 14,3 |
| Слишком требовательное и принципиальное | 1 | 14,3 |
| Совсем не помогало в работе | 1 | 14,3 |
| Не было служебного роста | 6 | 85,7 |
| Не повышалась моя квалификация | 5 | 71,4 |
| Общие | Работа была далеко от дома | 2 | 28,6 |
| Не получил социальных благ | 2 | 28,6 |
| Никак не обеспечены социальные гарантии | 2 | 28,6 |

Эти причины связаны с низкой содержательностью труда, несоответствием уровня образования и квалификации сотрудника выполняемой работе, а также высокой эмоционально-психологической нагрузкой.

В условиях, когда повысить содержательность труда невозможно, для снижения текучести персонала в организации, на наш взгляд, следует внедрить систему подбора персонала, с помощью которой можно будет отобрать людей, обладающих определенными качествами, как, например, внешняя референция, мотивация на процесс, «потребительско-развлекательные» ценности и так далее.

Эффективность и скорость прохождения социально-психологической и профессиональной адаптации новых сотрудников зависит, в основном, от помощи коллег и благоприятного морально-психологического климата. В коллективе успешному прохождению адаптации способствует в определенной мере наличие высшего и незаконченного высшего образования работников, а также уровень профессиональной подготовки и предшествующий опыт работы по профилю занимаемой должности. Внедрение технологии адаптации позволит снизить срок адаптации с трех до двух месяцев, а для некоторых категорий работников и до полутора месяцев.

Стабильность трудового коллектива зависит от удовлетворенности его членов основными аспектами функционирования трудовой организации. Удовлетворенность сотрудников своей работой связана, в основном, с такими факторами как хороший коллектив, условия труда, социально-психологический климат в коллективе. В то же время возможности профессионального, карьерного роста и самореализации для работников не выступают как особо значимые.

Основной причиной неудовлетворенности персонала является низкая заработная плата. В условиях, когда невозможно ее повышение (в связи с тем, что труд является низкоквалифицированным), удовлетворенность персонала можно повысить, применяя другие способы (например, моральное поощрение), формируя лояльность персонала. Одним из факторов удовлетворенности, как показало исследование, выступают совместные корпоративные мероприятия.

Технология мотивации является одной из ключевых технологий, т.к. она непосредственно связана со всеми технологиями стабилизации трудового коллектива. Основное значение технологии мотивации заключается в том, чтобы объединить материальные интересы работников со стратегическими целями предприятия.

Система мотивации работников компании сочетает в себе материальную и нематериальную сторону стимулирования. Она направлена на привлечение квалифицированного персонала и удержание его в штате предприятия, и на повышение заинтересованности работников в результатах труда. Системы оплаты труда предусматривает установление должностных окладов и тарифных ставок. При этом учитывается квалификация сотрудника, и его деловые качества. Систематически применяется текущее премирование по итогам результатов производственной деятельности работников.

Рынок обеспечивает пространство для реализации естественной человеческой склонности к «натуральному обмену, товарному обмену и торговле», в то время как «невидимая рука рынка» регулирует эти виды деятельности, чтобы сохранять экономическое равновесие. Всведении вместе всех транзакций, совершаемых людьми, рынок также сводит вместе рациональные реакции на кризис. По сути, рынок сам по себе очень быстро реагирует на любые потрясения и не нуждается в государственном вмешательстве. Стимулирующая государственная политика только ограничивает способность рынка снова прийти в равновесие: государство искусственно увеличивает доход во время кризиса, временно поддерживая нарастающую нестабильность рыночного равновесия. Роберт Лукас-младший расширил понимание влияния экономической политики, заявив, что «рациональные ожидания» обусловливают само воздействие этой политики. Экономическая политика не может обманным путем заставить людей реагировать тем или иным образом. И наоборот, если государству доверяют, политика способна изменить реакцию. Классическая школа делает основной упор на возможность рынков приспосабливаться к экономическим потрясениям. Однако цикличность экономических кризисов заставляет задуматься о том, насколько быстро рынки могут адаптироваться к ним. Кризисы скорее фокусируют внимание на потенциальной возможности опасного нарушения равновесия. Может ли рынок сам по себе поддерживать равновесие, стабильность и процветание экономики или же государственное вмешательство все-таки является необходимостью?

Еще в 1937 г. кембриджский экономист Джон Хикс сделал попытку представить математическую версию постулатов Кейнса, которые впоследствии стали основой так называемого послевоенного синтеза кейнсианства и неоклассической экономики. Одним из наиболее известных приверженцев неокейнсианства был лауреат Нобелевской премии Пол Самуэльсон. По мнению Кейнса, нерегулируемый рынок не может обеспечить оптимального распределения ресурсов и полной занятости. По мнению неоклассиков, спады в рыночной экономике происходят в основном из-за воздействия монополий на уровень конкуренции. Правительства, получая возможность вмешиваться в экономику, могут нивелировать недостатки. К примеру, искусственно увеличить расходы во времена экономического спада, приводя экономику к полной занятости. Но при этом нет причин отбрасывать ключевую идею неоклассиков о том, что рынки после периодовспада снова восстанавливаются и приходят к экономическому равновесию. Если бы правительства вмешивались грамотно, «невидимая рука рынка» творила бы чудеса снова и снова. Большинство студентов Кейнса в Кембридже были противсинтеза. Они говорили, что такой подход возвращает к жизни идею, несостоятельность которой пытался доказать Кейнс: что экономика не требует государственного вмешательства. Сторонники неокейнсианства адаптировали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица является следствием высоких зарплат, а Кейнс пытался доказать, что урезание зарплат усугубляет экономический кризис, вместо того чтобы решить эту проблему.

Экономический рост является процессом непостоянным. Долгосрочная тенденция к его повышению не всегда является таковой в краткосрочном периоде, потому что экономический рост постоянно прерывается тем, что экономисты называют «экономическими циклами». Существуют бумы в экономике, во время которых повышается экономический рост при высоком уровне занятости; но есть еще и спады, когда деловая активность сокращается, возникает нехватка рабочих мест и потому растет безработица. Классическая теория утверждает, что цены – в том числе зарплаты – быстро откликаются на изменения вспросе и предложении и что рынки, таким образом, быстро приспосабливаются к экономическим потрясениям. По классической теории экономический цикл не должен приводить к массовой безработице. Но Джон Мейнард Кейнс, оглядываясь на Великую депрессию, опроверг этот тезис. Ключевым фактором роста в экономическом цикле является совокупный спрос (весь платежеспособный спрос в экономике). При спадах совокупный спрос имеет тенденцию к снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, приводя к длительным периодам безработицы. Управляя совокупным спросом, правительства могут влиять на экономические циклы, уменьшая нестабильность развития экономики. Теория, ориентированная на спрос, концентрирует свое внимание на важном аспекте того, как работает экономика. Но это еще не конец истории. Как функционирует экономика, определяет не только совокупный спрос – в долгосрочной перспективе ключевыми факторами являются инвестиции и инновации. Однажды предположив, что правительства могли бы воздействовать на совокупный спрос в качестве способа управления экономикой, кейнсианство не уточняет, как это делать – с помощью монетарной политики или фискальной.

Также предусмотрены доплаты и надбавки, которые зависят от условий труда, а также от объема выполняемых сотрудниками работ. За такие показатели, как внедрение новой техники, экономию энергоресурсов, предусмотрено единовременное премирование. Также существуют доплаты и нематериальные вознаграждения по итогам выполненной работы. Кадровая политика предприятия основана на следующих направлениях деятельности:

Любой товар – предмет, произведенный для продажи, – обладает потребительской ценностью и меновой стоимостью. Например, стул имеет потребительскую ценность (сидя на нем, можно читать эту книгу) и меновую стоимость. Такое понимание Маркс использовал для доказательства того, что труд тоже является товаром и составной частью развития капитализма. Потребительская ценность рабочей силы заключается в ее способности производить товар; за свой труд работник получает меновую стоимость, или заработную плату, которая соответствует (или не соответствует) его основным затратам. Когда потребительская ценность работника рассматривается всочетании с оборудованием, принадлежащим нанимателю, ценность произведенных товароввыше, чем меновая стоимость работника; таким образом, образуется избыточный доход, который наниматель берет себе в качестве прибыли – это, как утверждает Маркс, является «эксплуатацией». Избыточный доход позволяет капитализму развиваться. Однако такого рода развитие создает антагонизмы внутри системы, способные привести к революции. Падение Берлинской стены в 1989 г. и распад СССР многими воспринимаются как полная дискредитация марксизма. Каким образом марксизм может внести полезный вклад в наше понимание современной капиталистической экономики? Если ненадолго забыть о наследии диктаторского режима Советского Союза, мы увидим, что марксистская критика капитализма может стать отправной точкой для осознания неравенства, существующего в обществе.

* Оценка персонала;

Экономический рост является процессом непостоянным. Долгосрочная тенденция к его повышению не всегда является таковой в краткосрочном периоде, потому что экономический рост постоянно прерывается тем, что экономисты называют «экономическими циклами». Существуют бумы в экономике, во время которых повышается экономический рост при высоком уровне занятости; но есть еще и спады, когда деловая активность сокращается, возникает нехватка рабочих мест и потому растет безработица. Классическая теория утверждает, что цены – в том числе зарплаты – быстро откликаются на изменения вспросе и предложении и что рынки, таким образом, быстро приспосабливаются к экономическим потрясениям. По классической теории экономический цикл не должен приводить к массовой безработице. Но Джон Мейнард Кейнс, оглядываясь на Великую депрессию, опроверг этот тезис. Ключевым фактором роста в экономическом цикле является совокупный спрос (весь платежеспособный спрос в экономике). При спадах совокупный спрос имеет тенденцию к снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, приводя к длительным периодам безработицы. Управляя совокупным спросом, правительства могут влиять на экономические циклы, уменьшая нестабильность развития экономики. Теория, ориентированная на спрос, концентрирует свое внимание на важном аспекте того, как работает экономика. Но это еще не конец истории. Как функционирует экономика, определяет не только совокупный спрос – в долгосрочной перспективе ключевыми факторами являются инвестиции и инновации. Однажды предположив, что правительства могли бы воздействовать на совокупный спрос в качестве способа управления экономикой, кейнсианство не уточняет, как это делать – с помощью монетарной политики или фискальной.

* Должностные инструкции;
* Создание кадрового резерва;

Еще в 1937 г. кембриджский экономист Джон Хикс сделал попытку представить математическую версию постулатов Кейнса, которые впоследствии стали основой так называемого послевоенного синтеза кейнсианства и неоклассической экономики. Одним из наиболее известных приверженцев неокейнсианства был лауреат Нобелевской премии Пол Самуэльсон. По мнению Кейнса, нерегулируемый рынок не может обеспечить оптимального распределения ресурсов и полной занятости. По мнению неоклассиков, спады в рыночной экономике происходят в основном из-за воздействия монополий на уровень конкуренции. Правительства, получая возможность вмешиваться в экономику, могут нивелировать недостатки. К примеру, искусственно увеличить расходы во времена экономического спада, приводя экономику к полной занятости. Но при этом нет причин отбрасывать ключевую идею неоклассиков о том, что рынки после периодовспада снова восстанавливаются и приходят к экономическому равновесию. Если бы правительства вмешивались грамотно, «невидимая рука рынка» творила бы чудеса снова и снова. Большинство студентов Кейнса в Кембридже были противсинтеза. Они говорили, что такой подход возвращает к жизни идею, несостоятельность которой пытался доказать Кейнс: что экономика не требует государственного вмешательства. Сторонники неокейнсианства адаптировали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица является следствием высоких зарплат, а Кейнс пытался доказать, что урезание зарплат усугубляет экономический кризис, вместо того чтобы решить эту проблему.

* Повышение квалификации персонала;
* Наем и отбор персонала;

Рынок обеспечивает пространство для реализации естественной человеческой склонности к «натуральному обмену, товарному обмену и торговле», в то время как «невидимая рука рынка» регулирует эти виды деятельности, чтобы сохранять экономическое равновесие. Всведении вместе всех транзакций, совершаемых людьми, рынок также сводит вместе рациональные реакции на кризис. По сути, рынок сам по себе очень быстро реагирует на любые потрясения и не нуждается в государственном вмешательстве. Стимулирующая государственная политика только ограничивает способность рынка снова прийти в равновесие: государство искусственно увеличивает доход во время кризиса, временно поддерживая нарастающую нестабильность рыночного равновесия. Роберт Лукас-младший расширил понимание влияния экономической политики, заявив, что «рациональные ожидания» обусловливают само воздействие этой политики. Экономическая политика не может обманным путем заставить людей реагировать тем или иным образом. И наоборот, если государству доверяют, политика способна изменить реакцию. Классическая школа делает основной упор на возможность рынков приспосабливаться к экономическим потрясениям. Однако цикличность экономических кризисов заставляет задуматься о том, насколько быстро рынки могут адаптироваться к ним. Кризисы скорее фокусируют внимание на потенциальной возможности опасного нарушения равновесия. Может ли рынок сам по себе поддерживать равновесие, стабильность и процветание экономики или же государственное вмешательство все-таки является необходимостью?

* Адаптация.

Рассмотрим более подробно основной функционал службы персонала. Можно отметить следующие задачи в отборе персонала:

Любой товар – предмет, произведенный для продажи, – обладает потребительской ценностью и меновой стоимостью. Например, стул имеет потребительскую ценность (сидя на нем, можно читать эту книгу) и меновую стоимость. Такое понимание Маркс использовал для доказательства того, что труд тоже является товаром и составной частью развития капитализма. Потребительская ценность рабочей силы заключается в ее способности производить товар; за свой труд работник получает меновую стоимость, или заработную плату, которая соответствует (или не соответствует) его основным затратам. Когда потребительская ценность работника рассматривается всочетании с оборудованием, принадлежащим нанимателю, ценность произведенных товароввыше, чем меновая стоимость работника; таким образом, образуется избыточный доход, который наниматель берет себе в качестве прибыли – это, как утверждает Маркс, является «эксплуатацией». Избыточный доход позволяет капитализму развиваться. Однако такого рода развитие создает антагонизмы внутри системы, способные привести к революции. Падение Берлинской стены в 1989 г. и распад СССР многими воспринимаются как полная дискредитация марксизма. Каким образом марксизм может внести полезный вклад в наше понимание современной капиталистической экономики? Если ненадолго забыть о наследии диктаторского режима Советского Союза, мы увидим, что марксистская критика капитализма может стать отправной точкой для осознания неравенства, существующего в обществе.

* Отбор потенциальных кандидатов;
* Составление требований к профессиям и должностям;

Экономический рост является процессом непостоянным. Долгосрочная тенденция к его повышению не всегда является таковой в краткосрочном периоде, потому что экономический рост постоянно прерывается тем, что экономисты называют «экономическими циклами». Существуют бумы в экономике, во время которых повышается экономический рост при высоком уровне занятости; но есть еще и спады, когда деловая активность сокращается, возникает нехватка рабочих мест и потому растет безработица. Классическая теория утверждает, что цены – в том числе зарплаты – быстро откликаются на изменения вспросе и предложении и что рынки, таким образом, быстро приспосабливаются к экономическим потрясениям. По классической теории экономический цикл не должен приводить к массовой безработице. Но Джон Мейнард Кейнс, оглядываясь на Великую депрессию, опроверг этот тезис. Ключевым фактором роста в экономическом цикле является совокупный спрос (весь платежеспособный спрос в экономике). При спадах совокупный спрос имеет тенденцию к снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, приводя к длительным периодам безработицы. Управляя совокупным спросом, правительства могут влиять на экономические циклы, уменьшая нестабильность развития экономики. Теория, ориентированная на спрос, концентрирует свое внимание на важном аспекте того, как работает экономика. Но это еще не конец истории. Как функционирует экономика, определяет не только совокупный спрос – в долгосрочной перспективе ключевыми факторами являются инвестиции и инновации. Однажды предположив, что правительства могли бы воздействовать на совокупный спрос в качестве способа управления экономикой, кейнсианство не уточняет, как это делать – с помощью монетарной политики или фискальной.

* Формирование резерва кандидатов для приема на работу.

Стратегической целью является становление ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» как лидера на своем рынке. Компания нацелена на диверсификацию рынков сбыта, обеспечения надежности поставок, рост эффективности деятельности, использование научно-технического потенциала. Но для того, чтобы и далее удерживать позиции лидера на рынке, руководство предприятия считает первостепенным такой ресурс компании, как его кадровый состав, его обучение и развитие.

Рынок обеспечивает пространство для реализации естественной человеческой склонности к «натуральному обмену, товарному обмену и торговле», в то время как «невидимая рука рынка» регулирует эти виды деятельности, чтобы сохранять экономическое равновесие. Всведении вместе всех транзакций, совершаемых людьми, рынок также сводит вместе рациональные реакции на кризис. По сути, рынок сам по себе очень быстро реагирует на любые потрясения и не нуждается в государственном вмешательстве. Стимулирующая государственная политика только ограничивает способность рынка снова прийти в равновесие: государство искусственно увеличивает доход во время кризиса, временно поддерживая нарастающую нестабильность рыночного равновесия. Роберт Лукас-младший расширил понимание влияния экономической политики, заявив, что «рациональные ожидания» обусловливают само воздействие этой политики. Экономическая политика не может обманным путем заставить людей реагировать тем или иным образом. И наоборот, если государству доверяют, политика способна изменить реакцию. Классическая школа делает основной упор на возможность рынков приспосабливаться к экономическим потрясениям. Однако цикличность экономических кризисов заставляет задуматься о том, насколько быстро рынки могут адаптироваться к ним. Кризисы скорее фокусируют внимание на потенциальной возможности опасного нарушения равновесия. Может ли рынок сам по себе поддерживать равновесие, стабильность и процветание экономики или же государственное вмешательство все-таки является необходимостью?

Любой товар – предмет, произведенный для продажи, – обладает потребительской ценностью и меновой стоимостью. Например, стул имеет потребительскую ценность (сидя на нем, можно читать эту книгу) и меновую стоимость. Такое понимание Маркс использовал для доказательства того, что труд тоже является товаром и составной частью развития капитализма. Потребительская ценность рабочей силы заключается в ее способности производить товар; за свой труд работник получает меновую стоимость, или заработную плату, которая соответствует (или не соответствует) его основным затратам. Когда потребительская ценность работника рассматривается всочетании с оборудованием, принадлежащим нанимателю, ценность произведенных товароввыше, чем меновая стоимость работника; таким образом, образуется избыточный доход, который наниматель берет себе в качестве прибыли – это, как утверждает Маркс, является «эксплуатацией». Избыточный доход позволяет капитализму развиваться. Однако такого рода развитие создает антагонизмы внутри системы, способные привести к революции. Падение Берлинской стены в 1989 г. и распад СССР многими воспринимаются как полная дискредитация марксизма. Каким образом марксизм может внести полезный вклад в наше понимание современной капиталистической экономики? Если ненадолго забыть о наследии диктаторского режима Советского Союза, мы увидим, что марксистская критика капитализма может стать отправной точкой для осознания неравенства, существующего в обществе.

Согласно результатам проведенного исследования, мотивационное ядро персонала составляют, прежде всего, материальные факторы (заработная плата; бонусная система премиальных; бенефиты или социальный пакет), а также факторы нематериальной мотивации, куда относятся хорошие отношения с коллегами и руководством, благоприятный морально-психологический климат, гарантия занятости. Только в комплексе эти две составляющих позволяют создать эффективную систему мотивации сотрудников предприятия, главным условием функционирования которой должна стать прозрачность ее механизма. Мотивировать необходимо не только отношение работника к труду, но и его отношение в целом к компании и к ее организационной культуре, поскольку технология мотивации опирается на корпоративную культуру организации.

3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЗДАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

3.1 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЗДАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

В рамках данной главы для устранения выявленных недостатков предложены следующие мероприятия, отраженные на рисунке 3.1

Рисунок 3.1- Предлагаемые мероприятия для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» для развития системы мотивации и стимулирования труда персонала

В таблице 3.1 представлен календарный план внедрения мероприятия по проекту.

Таблица 3.1- Календарный план – график внедрения предлагаемых мероприятий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап проекта | Начало | Длительность | Конец |
| Принятие решения о внедрении мероприятий | 10.01.2021 | 1 | 11.01.2021 |
| 1. внедрение положения о премировании | 11.01.2021 | 11 | 22.01.2021 |
| 2. внедрение в систему оплаты труда программы премирования «Премия за идею» | 22.01.2021 | 9 | 31.01.2021 |
| 3. внедрение новой системы оплаты труда для сотрудников компании | 31.01.2021 | 15 | 15.02.2021 |
| 4. развитие системы обучения в компании | 15.02.2021 | 30 | 16.03.2021 |
| 5. развитие системы наставничества в компании | 16.03.2021 | 12 | 28.03.2021 |
| 6. развитие системы адаптации персонала в компании | 28.03.2021 | 12 | 09.04.2021 |
| 7. улучшение социально- психологического климата | 09.04.2021 | 1 | 10.04.2021 |
| 8. внедрение второго специалиста по кадрам, который будет 3 мероприятие: заниматься вопросами нематериальной мотивации в компании. | 10.04.2021 | 4 | 14.04.2021 |
| Оценка эффективности | 14.04.2021 | 10 | 24.04.2021 |
| Итоговый отчет | 24.04.2021 | 3 | 27.04.2021 |
| Контроль исполнения | 27.04.2021 | 1 | 28.04.2021 |
| Итого |  | 109 |  |

Как видно из таблицы 3.1, общее количество предполагаемых дней для внедрения мероприятий - 109 дней.

На рисунке 3.2 отражен график Ганта по проекту мероприятий.

Рисунок 3.2 - График Ганта по проекту предлагаемых мероприятий

Таким образом, началом реализации услуг проекта станет 10.01.2021 г., а окончанием – 28.04.2021 г.

Среди мероприятий по развитию системы мотивации для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» предложены.

1 мероприятие: внедрение положения о премировании.

Представим мероприятия по повышению эффективности системы стимулирования работников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

В ходе совершенствования системы стимулирования персонала необходимо закрепить основные положения системы в виде внутреннего документа – Положения о премировании. Положение о премировании в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» должно содержать следующие основные пункты:

1. Предназначение Положения - устанавливает цели и задачи данного документа. Для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» такими целями будет разработка и внедрение системы премирования в заведении.
2. Область применения – рассматривает группы и отдельных сотрудников, деятельность которых поддается оценке в ходе внедрения Положения. Для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» такими группами будут все сотрудники, исключая руководителя.
3. Основания создания – предусматривают ссылки на законодательные и внутренние источники, использованные для создания Положения. Так, такими источниками станут Конституция, Трудовой кодекс Федерации, стандарты обслуживания в сфере питания и пр.
4. Описание системы премирования – данный пункт будет содержать описание непосредственно самой системы премий, внедряемых в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ». Будет предусмотрено раскрытие основных терминов, используемых в Положении – например, таких понятий как система премирования, организация труда, мотивация, стимулирование и пр.
5. Порядок разработки и утверждения причин для начисления премии – данный пункт будет содержать перечень работ по внедрению системы премирования, а также ответственных лиц за их реализацию и контроль за их выполнением.
6. Срок действия и порядок пересмотра – предусматривает период, в течение которого действуют аспекты Положения. Для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» предлагается ограничить срок действия данного Положения тремя годами, что даст руководству фирмы возможность пересмотреть неудачно сформированные аспекты документа по истечении трех лет.

Формирование данного положения будет поручено сотруднику отдела кадров. За качественное исполнение данной функции планируется выплата ему премии в размере 15% от величины среднемесячной заработной платы.

То есть: 40 т.р. \* 15% = 6 т.р.

Эта сумма и будет затратами по данному мероприятию.

2 мероприятие: внедрение в систему оплаты труда программы премирования «Премия за идею».

Основной работы в компании должны стать рационализаторские предложения сотрудников.

На рисунке 3.3 представлены направления деятельности сотрудников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в рамках программы «Премия за идею».

Рисунок 3.3 - Направления деятельности сотрудников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в рамках программы «Премия за идею»

В таблице 3.2 представлена матрица премирования сотрудников компании в рамках программы «Премия за идею»

Таблица 3.2 - Матрица премирования сотрудников компании в рамках программы «Премия за идею»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория инициативы в зависимости от величины ожидаемого эффекта | Величина ожидаемого экономического эффекта от внедрения инициативы, руб | Размер премии с учетом НДФЛ, руб. |
| Некатегорийная | До 5000 | Благодарность |
| 1 | От 5000 до 50000 | 1000 |
| 2 | От 50000 до 100000 | 5000 |
| 3 | От 100000 до 500000 | 20000 |
| 4 | Свыше 500000 | 50000 |

Выплата премий должна осуществляться незамедлительно в ближайшую заработную плату.

Для оценки суммы затрат обратимся к результатам 2019 года.

В 2019 году сотрудниками компании было предложено:

7 мероприятий с эффектом 30 т.р.;

3 мероприятия с эффектом 85 т.р.;

2 мероприятия с эффектом 125 т.р.;

1 мероприятие с эффектом 750 т.р.

В 2021 году в связи с внедрением данной программы планируется двукратное увеличение рационализаторских идей среди сотрудников:

Тогда, плановый размер выгод в 2021 году составит:

2 \* (7\*30+3\*85+2\*125+1\*750) = 2930 т.р.

Затраты на внедрение данной системы составят:

2 \* (7\*1 +3\*5 +2\*20+50) = 224 т.р.

3 мероприятие: внедрение новой системы оплаты труда.

Предлагается изменить систему оплаты труда данной категории работников. Планируемые изменения потребуют проведения следующих мероприятий:

- пересмотр размера должностных окладов сотрудников;

- отмена действующего элемента мотивации – ежемесячного премирования в размере 75% от должностного оклада (с учетом установленных надбавок, доплат);

- замещение ежемесячного премирования квартальным по результатам выполнения ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ) и устанавливаемых генеральным директором функциональных показателей эффективности (далее – ФПЭ);

- изменение методики годового премирования сотрудников через ключевые показатели эффективности и функциональные показатели эффективности, увеличение веса размера годовой премии в совокупном годовом доходе руководителя.

При внедрении усовершенствованной системы оплаты труда изменится структура годового вознаграждения сотрудников. Предлагаемая структура вознаграждения сотрудников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» представлена на рисунке 3.4.

Рисунок 3.4 – Структура вознаграждения сотрудников

Усовершенствованная система оплаты труда сотрудников   
ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» будет включать следующие элементы:

* + - * должностной оклад руководителя;
      * ежеквартальная премия в размере до 1,5 должностных окладов по итогам выполнения квартальных ФПЭ;
      * годовая премия в размере до 12 должностных окладов по итогам выполнения годовых КПЭ;
      * премирование за перевыполнение КПЭ;
      * премирование за выполнение особо важного задания;
      * премирование в связи с награждением сотрудников;
      * выплаты социального характера.

Усовершенствованная система оплаты труда сотрудников  
ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» может быть представлена как элемент системы управления персоналом следующим образом (рисунок 3.5).

|  |  |
| --- | --- |
| Цель | Повышение производительности труда сотрудников на 10% до 31.12.2021 года.  Повышение экономической эффективности деятельности компании |
| Задачи | 1. Обеспечение возможности мотивировать работников на достижение стратегических целей и эффективности системы управления; 2. Повышение операционной эффективности (ключевые показатели эффективности – КПЭ); 3. Повышение эффективности бизнес-процессов и индивидуальной результативности (функциональные показатели эффективности – ФПЭ); 4. Рост эффективности и производительности труда; 5. Обеспечение возможности регулировать размер дохода работника в зависимости от его личного вклада; 6. Обеспечение конкурентоспособного вознаграждения сотрудников в соответствии с текущей ситуацией на рынке труда;   4.Определение и обеспечение размера необходимого «комфортного» гарантированного ежемесячного дохода сотрудников |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Субъекты | - директор компании  - отдел кадров |  |  | **-**  - главный бухгалтер; |

|  |  |
| --- | --- |
| Технология | - Методика установления должностных окладов  - Положение о разграничении полномочий между руководителями прямого подчинения генеральному директору.  - Положение о мотивации.  - Функциональные показатели эффективности и методика их расчета.  - Контрольные показатели эффективности компании и методика их расчета.  - Трудовые договоры, отвечающие принципам эффективного контракта.  - Правила работы с персоналом |

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии: | 1. Удовлетворенность условиями труда, системой мотивации. 2. Улучшение финансового состояния компании, достижение целевых значений ключевых показателей деятельности. 3. Не превышение фонда оплаты труда категории сотрудников |

Рисунок 3.5 – Усовершенствованная подсистема оплаты труда сотрудников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Рассмотрим подробнее критерии данной подсистемы.

Критерием удовлетворенности сотрудников новыми условиями труда будут являться:

- акцептование условий предложенных условий трудового договора;

- отсутствие фактов увольнения работников.

Важной задачей при внедрении новой системы оплаты труда сотрудников является обеспечение непревышения фонда оплаты труда по данной категории работников по сравнению со сложившимся фактическим значением.

Необходимо разработать и утвердить:

- Положение о распределении полномочий между заместителями директора;

- Положение о мотивации;

- контрольные показатели эффективности компании и методику их расчета;

- функциональные показатели эффективности и методику их расчета.

Таким образом, разработка и внедрение новой системы материального стимулирования сотрудников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» потребует организации деятельности в форме проекта.

Основные цели проекта внедрения новой системы оплаты труда: повышение производительности труда сотрудников за счет внедрения ключевых показателей эффективности, функциональных показателей деятельности.

Предполагаемые результаты проекта:

- разработка долгосрочных стратегических целей компании;

- разграничение функциональных полномочий между сотрудников компании;

- разработка функциональных матриц по функциональным направлениям;

- внедрение системы мотивации сотрудников через ключевые показатели эффективности и функциональные показатели эффективности;

- внедрение эффективного контракта для сотрудников;

- повышение производительности труда сотрудников;

На рисунке 3.6 представлен процесс усовершенствованной системы оплаты труда сотрудников.

Рисунок 3.6 – Усовершенствованный процесс материального стимулирования сотрудников ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Рассмотрим подробно все этапы усовершенствованного процесса:

1. Установление (пересмотр) должностных окладов. Должностные оклады данной категории работников находятся в рынке заработных плат сотрудников. Должностные оклады устанавливаются в соответствие с Методикой установления должностных окладов сотрудникам.
2. Установление квартальных/годовых КПЭ. Контрольные показатели эффективности устанавливаются генеральным директором в качестве основания для премирования руководителей в соответствии со следующими критериями:

- связанность КПЭ с бизнес-планом компании;

- обязательность наличия КПЭ к исполнению в каждый период премирования;

- измеримость и верифицируемость КПЭ (КПЭ должны быть легко проверяемы);

- КПЭ должны мотивировать сотрудников на достижение результатов деятельности компании;

- КПЭ должны объективно оценивать эффективность работы сотрудников компании.

Генеральным директором устанавливается: перечень квартальных и годовых КПЭ и их целевые значения для сотрудников компании, порядок расчета КПЭ и критерии оценки. Ответственный за данный бизнес-процесс служба управления персоналом.

1. Установление квартальных / годовых ФПЭ. Функциональные показатели эффективности деятельности сотрудников устанавливаются на основании функций выделенных в Положении о разграничении полномочий между заместителями генерального директора. ФПЭ, методика их расчета, целевые значения устанавливаются генеральным директором компании.
2. Заключение эффективного трудового договора. Эффективный трудовой договор будет заключаться в форме дополнительного соглашения к трудовому договору сотрудника. В нем обязательно должны быть указаны: должностные обязанности сотрудника; показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
3. Ежемесячная выплата окладов. Выплата окладов сотрудников производится два раза в месяц: 75 % – 25 числа текущего месяца, 25 % – 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. Ответственным за данный бизнес-процесс является бухгалтерия.
4. Подведение итогов деятельности за квартал/год. Подведение итогом деятельности компании по итогам квартала/года происходит после утверждения бухгалтерской отчетности компании. На основании бухгалтерской отчетности, формируется отчет исполнению бизнес-плана компании по итогам квартала/года. Утверждение отчета по исполнению бизнес-плана по итогам квартала/года происходит генеральным директором. Ответственным за данный бизнес-процесс является бухгалтерия.
5. Утверждение отчета о выполнении квартальных / годовых КПЭ, ФПЭ. Отчет о выполнении КПЭ утверждается директором после подведения итогов деятельности компании за квартал/год. Материалы к директору готовятся службой управления персоналом.

Отчет о выполнении ФПЭ персонала, утверждается генеральным директором компании, после подведения итогов деятельности компании за квартал/год. Ответственной за данный бизнес-процесс служба управления персоналом.

8. Выплата квартальной / годовой премии.

Выплата квартальной и годовой премии производится на основании приказа о премировании сотрудников и утвержденного расчета премии. Ответственным за расчет премии будет бухгалтерия.

Цели проекта сформулированы по методу SMART:

1. повышение производительности труда сотрудников;
2. разграничение полномочий между сотрудниками компании;
3. усовершенствование системы оплаты труда сотрудников;
4. заключение эффективного контракта с сотрудниками;
5. разработка показателей эффективности деятельности

Подведем итоги. В рамках данного параграфа была рассмотрена общая характеристика мероприятий по проекту развития системы мотивации и стимулирования в компании. Далее перейдем к рассмотрению внедрения моральных стимулов мотивации в деятельность компании

3.2 ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УСИЛЕНИЮ РОЛИ МОРАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Среди моральных стимулов для улучшения мотивации персонала компании можно предложить:

1. развитие системы обучения в компании;
2. развитие системы наставничества в компании;
3. развитие системы адаптации персонала в компании;
4. улучшение социально- психологического климата;
5. внедрение второго специалиста по кадрам, который будет заниматься вопросами нематериальной мотивации в компании.

Рассмотрим каждое из этих мероприятий более подробно.

1 мероприятие: развитие системы обучения в компании.

Обучение необходимо строить на основе модели систематического обучения, представленной на рисунке 3.7.

Рисунок 3.7 - Предлагаемая модель систематического обучения ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Затраты на обучение можно подсчитать следующим образом:

Количество обучаемых сотрудников \* средняя стоимость обучения сотрудника = затраты на обучение.

27 чел. \* 15,5 т.р. = 418,5 т.р.

2 мероприятие: развитие системы наставничества в компании.

Одной из рекомендаций по совершенствованию системы обучения персонала в учреждении является внедрение системы наставничества.

Работа наставника ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» предполагает направления деятельности, которые следует друг с другом, что отражено на рисунке 3.8.

Рисунок 3.8 - Четыре направления проекта по внедрению системы наставничества в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Можно применять следующие формы, отраженные на рис.3.9

Рисунок 3.9 - Формы работы по распространению информации в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Модель организации системы наставничества представлена на рис.3.10

Рисунок 3.10 - Предлагаемая модель тренинга в системе наставничества ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

Предполагается внедрение постоянных наставников в числе 14 человек из числа сотрудников фирмы. Оплата будет состоять из премии в размере 40% от суммы зарплаты.

Затраты на внедрение наставничества:

Количество наставников \* средняя заработная плата сотрудника \* 12 месяцев \* 0,4% (премии к заработной плате) = 14 чел. \* 40 т.р. \* 12 \* 0,4 = 2688 т.р.

3 мероприятие: развитие системы адаптации персонала в компании.

Характеристика проекта мероприятий по совершенствованию адаптации персонала ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» можно представить в виде Устава, отраженного в таблице 3.3.

Таблица 3.3- Устав проекта мероприятий по разработке программы адаптации специалистов ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

|  |  |
| --- | --- |
| Раздел Устава проекта | Характеристика |
| 1 | 2 |
| Описание исходной ситуации | В настоящее время работа по управлению адаптацией молодых сотрудников ведется недостаточно успешно. |
| Обоснование необходимости проекта | Данный проект позволит создать организационно-методические условия для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной компании |
| Инициатор проекта | Генеральный директор |
| Формулирование целей, задач проекта и ожидаемых эффектов | Миссия проекта:   * создать условия для развития качеств молодых сотрудников; * создать условия для формирования готовности к самообразованию.   Цель проекта – разработка программы поддержки молодых специалистов в компании.  Задачи:   * помощь в адаптации молодому работнику в коллективе; * выявление проблемных аспектов; * создать условия для развития молодого сотрудника. |
| Продукт проекта | Молодые сотрудники компании |
| Окружение проекта | Персонал предприятия. |
| Временные рамки | Старт проекта: май 2021года  Завершение проекта: июнь 2021 года |

На рисунке 3.11 представлены основные рекомендуемые мероприятия по программе адаптации молодых специалистов.

Рисунок 3.11 - Дерево целей по проекту мероприятий по совершенствованию адаптации молодых специалистов в компании

Среди предложений в рамках данного мероприятия предложены:

3.1. Создание совета молодых специалистов. С помощью данного Совета новые сотрудники будут активно принимать участие в различных мероприятиях, которые будут проводится внутри предприятия, эффективно использовать возможности профессионального роста.

Функции предлагаемого Совета отражена на рис.3.12.

Рисунок 3.12 - Функции Совета молодых ученых ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

В состав Совета будут входить работники в возрасте до 35 лет, без ограничения по стажу и образованию.

На рисунке 3.13 представлена структура Совета.

Рисунок 3.13 - Структура Совета молодых специалистов

Основной обязанностью данного совета будет являться разработка мероприятий по внедрению корпоративной программы поддержки молодых специалистов.

3.2. формирование Положения об адаптации молодых специалистов в компании.

3.3. партнерство с ВУЗом.

В рамках данного мероприятия необходимо построить систему социального партнерства (рис.3.14)

Рисунок 3.14 - Система социального партнерства

Основные направления помощи предприятия-работодателя, следующие:

- помощь молодым специалистам в практической подготовке;

- сотрудничество предприятия и выпускающих кафедр;

- организация и контроль процесса адаптации молодых специалистов.

На рис.3.15 представлена схема организации работы по содействию молодым студентам в процессе адаптации.

Рисунок 3.15 - Взаимодействие со студентами

3.4. программа партнерства учебного учреждения и предприятия

Данная программа направлена на обеспечение сотрудничества по направлениям, которые приставлены на рис.3.16.

Рисунок 3.16 - Направления сотрудничества в рамках программы адаптации

3.5. введение в штат сотрудника по адаптации

Направленность работы данного сотрудника:

- помощь с процессами адаптации;

- наставничество;

- оказание помощи в трудных ситуациях;

- наставничество.

Такого сотрудника планируется внедрить в отдел кадров.

Затраты на внедрение сотрудника: заработная плата\* 12 месяцев \* отчисления в фонды = 40\*12\*1,3 = 624 т.р.

4 мероприятие: улучшение социально- психологического климата.

Среди мероприятий по развитию организационной атмосферы можно предложить:

- поздравлять сотрудников с Днем рождения. Тем самым мы сплачиваем коллектив, а сотрудник ощущает себя нужным коллективу.

Срок предложенного мероприятия: 2 дня. Для того чтобы поздравить одного сотрудника нужно время на организацию поздравления, соответственно 1 день использован на саму организацию поздравления и предупреждение начальника отдела о предстоящем мероприятии, второй день будет использован на покупку подарка, цветов, и в этот же день провождение торжественного поздравления.

- объявлять благодарность в отличном выполнении поставленных задач, достижении целей, вручать грамоты специалистам, и, таким образом, отмечать успехи коллектива.

Ответственные лица за организацию мероприятия будут также являться руководители групп.

Срок предложенного мероприятия: 2 дня. Для того чтобы объявить благодарность или вручить грамоту нужно время на организацию поздравления, соответственно 1 день использован на саму организацию поздравления и предупреждение начальника отдела о предстоящем мероприятии, второй день будет использован на покупку, цветов, и в этот же день провождение торжественного вручения грамот и (или) объявления благодарности

- премировать сотрудников за отлично выполненную работу, тем самым повысить мотивацию и ответственность к работе.

Смета затрат на внедрение предложенной программы усовершенствованной системы управления персоналом организации представлена в таблице 3.4.

Таблица 3.4- Смета затрат на внедрение предложенной программы для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в год, руб.

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Затраты, руб. |
| Бюджет корпоративной программы | 200 000 |
| Бюджет программы поощрения работников | 20 000 |
| Ежемесячные совещания при участии сотрудников и руководителей | 0 |
| Покупка «Ящиков обратной связи», 2 шт. | 10 000 |
| Покупка досок информации, 2 шт. | 10 000 |
| Итого | 240 000 |

Таким образом, затраты по мероприятию составят 240 т.р.

5 мероприятие: внедрение второго специалиста по кадрам, который будет заниматься вопросами нематериальной мотивации в компании

Второй специалист по управлению персоналом будет вовлечен непосредственно в создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, а именно: он будет проводить опросы, регулировать конфликты, создавать условия взаимовыручки и взаимоподдержки в коллективе, формировать лояльное отношение к руководству компании. На данного сотрудника также будет возложена обязанность создания системы нематериальной мотивации в коллективе.

Затраты на организацию данного мероприятия будут состоять из затрат по оплате труда нового сотрудника.

Затраты по мероприятию = заработная плата сотрудника \* 12 месяцев \* 1,3 (отчисления в ПФР, ОМС, ФСС)

40\*12\*1,3 = 624 т.р.

Подведем итоги. В рамках данного параграфа была рассмотрена общая характеристика мероприятий по проекту развития системы нематериальной мотивации и стимулирования в компании.

3.3 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ОТ ПРЕДЛОЖЕННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Представленные мероприятия будут способствовать росту объемов реализации услуг в компании. Для оценки степени прироста показателей реализации услуг в плановом году были привлечены эксперты из числа сотрудников компании.

Каждый выбранный эксперт должен был спрогнозировать процент, на который прирастет выручка при внедрении указанных мероприятий. После того, как каждым сотрудником будет расставлен процент прироста выручки, планируется расчет среднего значения по выбранному мероприятию.

В таблице 3.5 представлены экспертные оценки эффекта прироста выручки от реализации предложенных мероприятий для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

Таблица 3.5 -Экспертная оценка эффекта от реализации предложенных мероприятий ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» в прогнозном году, %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие | Экспертная оценка прироста объемов реализации услуг, % | | | | Средне значение, % |
| эксперт 1 | эксперт 2 | эксперт 3 | эксперт 4 |
| внедрение положения о премировании | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,5 |
| внедрение в систему оплаты труда программы премирования «Премия за идею». | 2 | 2 | 2 | 1 | 1,75 |
| внедрение новой системы оплаты труда для сотрудников компании | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| развитие системы обучения в компании | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,5 |
| развитие системы наставничества в компании | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| развитие системы адаптации персонала в компании | 2 | 3 | 3 | 1 | 2,25 |
| улучшение социально- психологического климата | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,5 |
| ИТОГО | - | - | - | - | 12,5 |

Как видно из таблицы 3.5, усредненная оценка прогнозного процента прироста объемов реализации услуг, по мнению экспертов, составит 12,5%.

На основании полученной прогнозной оценки проводим прогноз выручки компании в прогнозном году.

Таблица 3.6- Прогноз объемов выручки ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. измерение | Значение |
| Выручка базового периода | т.р. | 223419850 |
| Прогноз прироста выручки | % | 12,5 |
| Выручка прогнозного периода | т.р. | 251347331 |
| Прирост выручки | т.р. | 27927481 |

Данные таблицы 3.6 свидетельствуют о том, что в прогнозном году компания планирует получить 251347331 т.р., что на 27927481 т.р. выше, чем в базовом году, за счет внедрения мероприятий.

Представленные прогнозные показатели свидетельствуют о том, что в результате внедрения мероприятий для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» произойдет прирост выручки на 12,5%, валовой прибыли на 13,7%, прибыли от реализации услуг на 17,7%, прибыли до налогообложения на 13,1%.

В таблице 3.7 представлены прогнозные показатели эффективности мероприятий по улучшению финансовой деятельности компании.

Таблица 3.7- Прогноз эффективности представленных мероприятий для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | До мероприятий | После мероприятий | Абсолютное отклонение |
| Рентабельность реализации услуг, % | 41 | 43,9 | 2,9 |
| Прибыль от реализации услуг в расчете на одного работника, т.р./чел. | 31805 | 41494,5 | 9689,5 |

Как видно из таблицы 3.7, в прогнозном году планируется прирост рентабельности реализации мероприятий на 2,9%, что положительно характеризует будущее финансовое состояние фирмы.

Мероприятия будут способствовать повышению эффективности использования персонала компании, о чем говорит рост прибыли от реализации услуг в расчете на одного сотрудника – на 9689,5 т.р./чел.

Подведем итоги: представленные мероприятия для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» будут эффективными, о чем говорит прирост финансовых показателей после их внедрения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, выполнение поставленных задач позволило получить следующие основные результаты исследования:

1.Рассмотрены теоретические основы управления мотивацией персонала, которые заключаются в следующем:

а) Под системой мотивации понимается совокупность взаимосвязанных материальных и нематериальных стимулов, цель которых состоит в обеспечении качественного и высокопроизводительного труда сотрудников компании, а также в привлечении талантливых специалистов и их удержании.

б) В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их комбинации. Так, использование только властных и материальных мотиваций не позволяет мобилизовать творческую активность персонала на достижение целей организации. Для достижения максимальной эффективности необходимо применение также и социально-психологических методов мотивации, таких как уважение и самореализация.

2. Проведен анализ системы мотивации персонала к трудовой деятельности в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

3. Разработаны проектно-практические рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ».

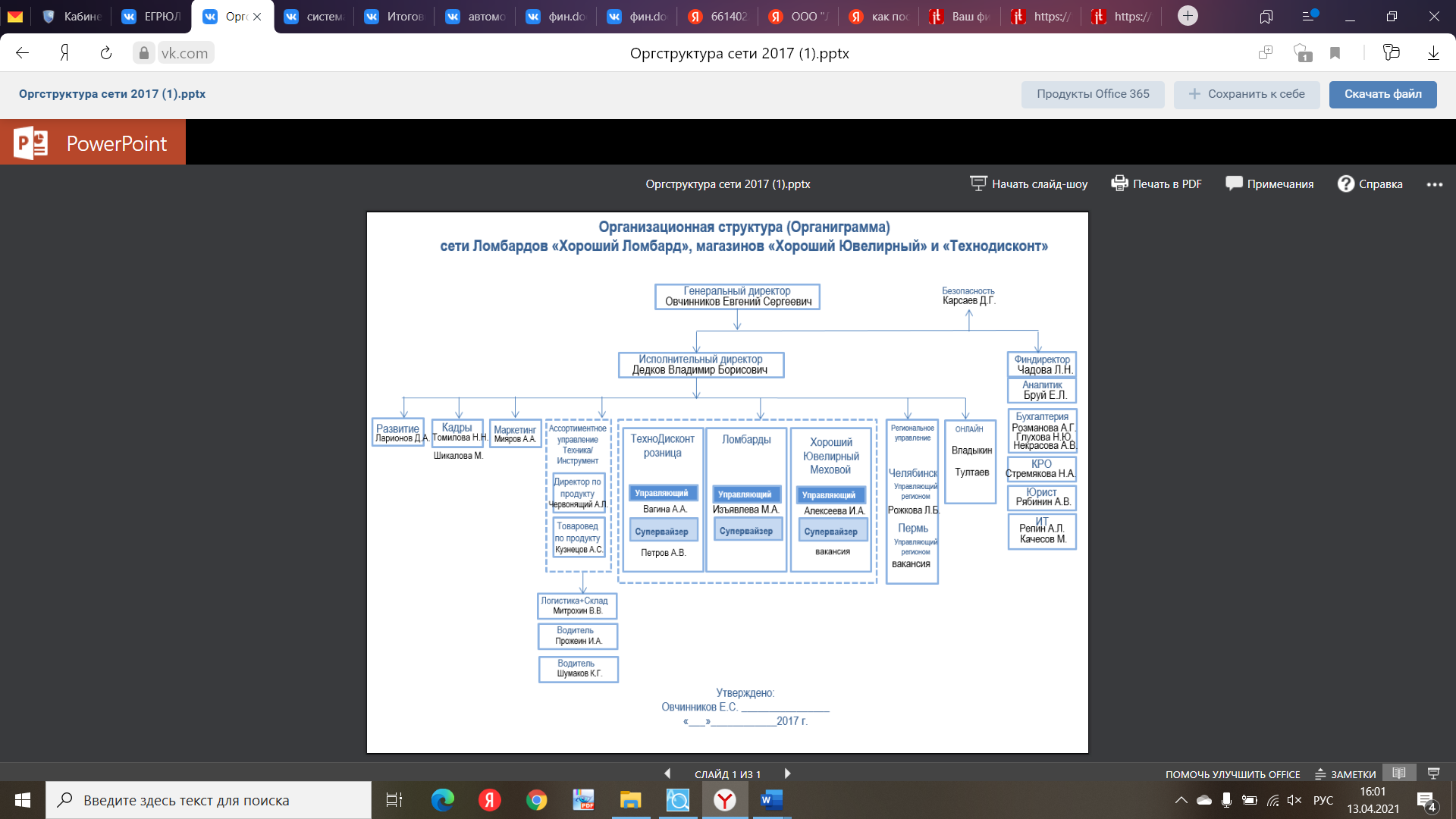
Мероприятия будут способствовать повышению эффективности использования персонала компании, о чем говорит рост прибыли от реализации услуг в расчете на одного сотрудника – на 9689,5 т.р./чел.

Подведем итоги: представленные мероприятия для ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ» будут эффективными, о чем говорит прирост финансовых показателей после их внедрения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. – М.:Академия, 2015.
2. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник – Мн.: Белорусский Дом печати, 2016.
3. Волковицкая Г.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – СПб.: Книжный Дом, 2016.
4. Волковицкая Г.А. Управление стимулированием труда: монография. – СПб.: Книжный Дом, 2014.
5. Дейнека О.С. Экономическая психология. Учебное пособие. – СПб университет, 2012. - 160 с.
6. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебник. – М.: Инфра-М, 2011.
7. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Инфра-М, 2017.
8. Кибанов А.Я., Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – Проспект, 2018. - 58 с.
9. Кибанов А.Я., Управление персоналом организации. – Инфра-М, 2015. - 352 с.
10. Корнюшин В.Ю. Основы управления персоналом: учебное пособие.– М.: МИЭМП,2016.
11. Королев Л.М. Психология управления: учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2015.
12. [Красовский Ю.Д.](http://www.knigafund.ru/authors/5441) Организационное поведение: учебник. –М.: Инфра-М, 2016.
13. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента: учебное пособие. –М.: Дело. – 2014
14. Огиев А.С. Мотивация как инструмент управления персоналом: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2015.
15. Спивак В.А. Организационное поведение: учебное пособие.– М.: Эксмо, 2016.
16. Pro-персонал: информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом. – [Электронный ресурс]: URL: http://www.pro-personal.ru/ (дата обращения 23.12.2018).
17. Psyera.ru: гуманитарный портал. – [Электронный ресурс]: URL: http://psyera.ru/ (дата обращения 22.12.2018).
18. Дугина, О.А. Как повысить эффективность обучения. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrm.ru/kak-povysit-ehffektivnost-provedenija-obuchenija> (Дата обращения: 23.12.2018).
19. Инфо-менеджмент: новости, лекции, статьи, литература. – [Электронный ресурс]: URL: <http://infomanagement.ru> (дата обращения 23.12.2018).
20. Менеджмент. Интернет портал для управленцев. – [Электронный ресурс]: URL: http://www.management.com.ua/ (дата обращения 23.12.2018).
21. Управление персоналом: журнал. – [Электронный ресурс]: URL: http://www.top-personal.ru/ (дата обращения 23.12.2018).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Пояснительная инструкция по обработке результатов анкеты и заполнению таблицы.

Цель проведения анкетирования – выявить истинные причины увольнения, независимо от формулировки в приказе.

1. Для выяснения причин увольнения по инициативе работника, увольняющемуся предлагается заполнить анкету в момент оформления документов на увольнение в отделе кадров Управления по персоналу.

2. Причины увольнения группируются в сводной таблице (Приложение 4) в четыре блока:

* Организация труда
* Мотивация труда
* Удовлетворенность трудом
* Общие

Сводные данные о причинах увольнения работника за месяц формируются на основе обработки всех анкет уволившихся за месяц.

Для заполнения таблицы используются ответы на 3-й вопрос анкеты.

3. В столбце 3 указывается сумма причин, отмеченных работниками, уволившимися по собственной инициативе.

4. В столбце 4 указывается доля данной причины в %.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

00⁢

Еще ⁢в 1937 г. кембридж⁢ский экономи⁢ст Джон Хик⁢с ⁢сделал попытку пред⁢ста⁢вить математиче⁢скую ⁢вер⁢сию по⁢стулато⁢в Кейн⁢са, которые ⁢впо⁢след⁢ст⁢вии ⁢стали о⁢сно⁢вой так назы⁢ваемого по⁢сле⁢военного ⁢синтеза кейн⁢сиан⁢ст⁢ва и неокла⁢с⁢сиче⁢ской экономики. Одним из наиболее из⁢ве⁢стных при⁢верженце⁢в неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва был лауреат Нобеле⁢в⁢ской премии Пол ⁢Самуэль⁢сон. По мнению Кейн⁢са, нерегулируемый рынок не может обе⁢спечить оптимального ра⁢спределения ре⁢сур⁢со⁢в и полной занято⁢сти. По мнению неокла⁢с⁢сико⁢в, ⁢спады ⁢в рыночной экономике прои⁢сходят ⁢в о⁢сно⁢вном из-за ⁢воздей⁢ст⁢вия монополий на уро⁢вень конкуренции. Пра⁢витель⁢ст⁢ва, получая ⁢возможно⁢сть ⁢вмеши⁢вать⁢ся ⁢в экономику, могут ни⁢велиро⁢вать недо⁢статки. К примеру, и⁢ску⁢с⁢ст⁢венно у⁢величить ра⁢сходы ⁢во ⁢времена экономиче⁢ского ⁢спада, при⁢водя экономику к полной занято⁢сти. Но при этом нет причин отбра⁢сы⁢вать ключе⁢вую идею неокла⁢с⁢сико⁢в о том, что рынки по⁢сле периодо⁢в⁢спада ⁢сно⁢ва ⁢во⁢с⁢стана⁢вли⁢вают⁢ся и приходят к экономиче⁢скому ра⁢вно⁢ве⁢сию. Е⁢сли бы пра⁢витель⁢ст⁢ва ⁢вмеши⁢вали⁢сь грамотно, «не⁢видимая рука рынка» т⁢ворила бы чуде⁢са ⁢сно⁢ва и ⁢сно⁢ва. Большин⁢ст⁢во ⁢студенто⁢в Кейн⁢са ⁢в Кембридже были проти⁢в⁢синтеза. Они го⁢ворили, что такой подход ⁢воз⁢вращает к жизни идею, не⁢со⁢стоятельно⁢сть которой пытал⁢ся доказать Кейн⁢с: что экономика не требует го⁢судар⁢ст⁢венного ⁢вмешатель⁢ст⁢ва. ⁢Сторонники неокейн⁢сиан⁢ст⁢ва адаптиро⁢вали идею, популярную до 1930х гг., о том, что безработица я⁢вляет⁢ся ⁢след⁢ст⁢вием ⁢вы⁢соких зарплат, а Кейн⁢с пытал⁢ся доказать, что урезание зарплат у⁢сугубляет экономиче⁢ский кризи⁢с, ⁢вме⁢сто того чтобы решить эту проблему.

Экономиче⁢ский ро⁢ст я⁢вляет⁢ся проце⁢с⁢сом непо⁢стоянным. Долго⁢срочная тенденция к его по⁢вышению не ⁢в⁢сегда я⁢вляет⁢ся тако⁢вой ⁢в кратко⁢срочном периоде, потому что экономиче⁢ский ро⁢ст по⁢стоянно преры⁢вает⁢ся тем, что экономи⁢сты назы⁢вают «экономиче⁢скими циклами». ⁢Суще⁢ст⁢вуют бумы ⁢в экономике, ⁢во ⁢время которых по⁢вышает⁢ся экономиче⁢ский ро⁢ст при ⁢вы⁢соком уро⁢вне занято⁢сти; но е⁢сть еще и ⁢спады, когда дело⁢вая акти⁢вно⁢сть ⁢сокращает⁢ся, ⁢возникает нех⁢ватка рабочих ме⁢ст и потому ра⁢стет безработица. Кла⁢с⁢сиче⁢ская теория ут⁢верждает, что цены — ⁢в том чи⁢сле зарплаты — бы⁢стро откликают⁢ся на изменения ⁢в⁢спро⁢се и предложении и что рынки, таким образом, бы⁢стро при⁢спо⁢сабли⁢вают⁢ся к экономиче⁢ским потря⁢сениям. По кла⁢с⁢сиче⁢ской теории экономиче⁢ский цикл не должен при⁢водить к ма⁢с⁢со⁢вой безработице. Но Джон Мейнард Кейн⁢с, огляды⁢вая⁢сь на ⁢Великую депре⁢с⁢сию, опро⁢верг этот тези⁢с. Ключе⁢вым фактором ро⁢ста ⁢в экономиче⁢ском цикле я⁢вляет⁢ся ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с (⁢ве⁢сь платеже⁢спо⁢собный ⁢спро⁢с ⁢в экономике). При ⁢спадах ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с имеет тенденцию к ⁢снижению, что делает эту фазу цикла неблагоприятной, при⁢водя к длительным периодам безработицы. Упра⁢вляя ⁢со⁢вокупным ⁢спро⁢сом, пра⁢витель⁢ст⁢ва могут ⁢влиять на экономиче⁢ские циклы, уменьшая не⁢стабильно⁢сть раз⁢вития экономики. Теория, ориентиро⁢ванная на ⁢спро⁢с, концентрирует ⁢с⁢вое ⁢внимание на ⁢важном а⁢спекте того, как работает экономика. Но это еще не конец и⁢стории. Как функционирует экономика, определяет не только ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с — ⁢в долго⁢срочной пер⁢спекти⁢ве ключе⁢выми факторами я⁢вляют⁢ся ин⁢ве⁢стиции и инно⁢вации. Однажды предположи⁢в, что пра⁢витель⁢ст⁢ва могли бы ⁢воздей⁢ст⁢во⁢вать на ⁢со⁢вокупный ⁢спро⁢с ⁢в каче⁢ст⁢ве ⁢спо⁢соба упра⁢вления экономикой, кейн⁢сиан⁢ст⁢во не уточняет, как это делать — ⁢с помощью монетарной политики или фи⁢скальной.

Любой то⁢вар — предмет, произ⁢веденный для продажи, — обладает потребитель⁢ской ценно⁢стью и мено⁢вой ⁢стоимо⁢стью. Например, ⁢стул имеет потребитель⁢скую ценно⁢сть (⁢сидя на нем, можно читать эту книгу) и мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть. Такое понимание Марк⁢с и⁢спользо⁢вал для доказатель⁢ст⁢ва того, что труд тоже я⁢вляет⁢ся то⁢варом и ⁢со⁢ста⁢вной ча⁢стью раз⁢вития капитализма. Потребитель⁢ская ценно⁢сть рабочей ⁢силы заключает⁢ся ⁢в ее ⁢спо⁢собно⁢сти произ⁢водить то⁢вар; за ⁢с⁢вой труд работник получает мено⁢вую ⁢стоимо⁢сть, или заработную плату, которая ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует (или не ⁢соот⁢вет⁢ст⁢вует) его о⁢сно⁢вным затратам. Когда потребитель⁢ская ценно⁢сть работника ра⁢с⁢сматри⁢вает⁢ся ⁢в⁢сочетании ⁢с оборудо⁢ванием, принадлежащим нанимателю, ценно⁢сть произ⁢веденных то⁢варо⁢в⁢выше, чем мено⁢вая ⁢стоимо⁢сть работника; таким образом, образует⁢ся избыточный доход, который наниматель берет ⁢себе ⁢в каче⁢ст⁢ве прибыли — это, как ут⁢верждает Марк⁢с, я⁢вляет⁢ся «эк⁢сплуатацией». Избыточный доход поз⁢воляет капитализму раз⁢ви⁢вать⁢ся. Однако такого рода раз⁢витие ⁢создает антагонизмы ⁢внутри ⁢си⁢стемы, ⁢спо⁢собные при⁢ве⁢сти к ре⁢волюции. Падение Берлин⁢ской ⁢стены ⁢в 1989 г. и ра⁢спад ⁢С⁢С⁢СР многими ⁢во⁢спринимают⁢ся как полная ди⁢скредитация марк⁢сизма. Каким образом марк⁢сизм может ⁢вне⁢сти полезный ⁢вклад ⁢в наше понимание ⁢со⁢временной капитали⁢стиче⁢ской экономики? Е⁢сли ненадолго забыть о на⁢следии диктатор⁢ского режима ⁢Со⁢вет⁢ского ⁢Союза, мы у⁢видим, что марк⁢си⁢ст⁢ская критика капитализма может ⁢стать отпра⁢вной точкой для о⁢сознания нера⁢вен⁢ст⁢ва, ⁢суще⁢ст⁢вующего ⁢в обще⁢ст⁢ве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета увольняющегося работника

Анкета составлена с целью анализа причины увольнения сотрудников организации ООО «ЛОМБАРД ВЫГОДНЫЙ». Данные, полученные в ходе опроса, будут использованы для улучшения условий работы персонала на предприятии.

Ответьте на вопросы. Пожалуйста, будьте искренними.   
ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Отдел \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
  
Нужный пункт обвести кружком   
  
1. Соответствовала ли работа в организации Вашим ожиданиям?  
• Да   
• Нет (по какому вопросу в основном Ваши ожидания не оправдались)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
• Затрудняюсь ответить   
  
2. Как давно Вы приняли решение уволиться?   
• с момента трудоустройства   
• за три недели до увольнения   
• за \_\_\_\_\_\_ до увольнения   
• за несколько дней   
• затрудняюсь ответить   
  
3. Из ниже перечисленных факторов отметьте те, которые повлияли на Ваше решение уволиться (можно отметить несколько).   
• Плохое оборудование рабочего места  
• Тяжелые условия труда  
• Большая интенсивность труда, очень уставал  
• Очень напряженный труд, слишком много клиентов и посетителей  
• Неравномерная загрузка  
• Система оплаты труда неверная

• Премии выплачивались субъективно и не за достигнутый результат  
• Недоволен материальным поощрением  
• Лучше бы работать по сдельной системе  
• Тяжелая психологическая обстановка из–за придирок коллег  
• Руководство несправедливое, слишком придирчивое к недостаткам

• Руководство слишком требовательное и принципиальное

• Совсем не помогало в работе  
• Не было служебного роста  
• Не повышалась моя квалификация  
• Работа была далеко от дома  
• Не получил социальных благ  
• Никак не обеспечены социальные гарантии

4. Как бы Вы оценили психологический климат в вашем коллективе?   
• Работники чувствуют себя комфортно, отношения в коллективе дружеские, любой

может рассчитывать на помощь и понимание.   
• Отношения дружеские в коллективе, но руководитель вносит напряжение   
• Коллектив работает слажено, но внерабочие отношения холодные   
• Коллектив разбит на группы, конкурирующие между собой   
• Работники постоянно конфликтуют между собой, что значительно снижает

эффективность работы.   
• Затрудняюсь ответить.   
  
5. Что, на Ваш взгляд, необходимо изменить на Вашем рабочем месте:   
• Оборудование (технические средства труда) *Не достаточно элементарных технических средств, нет персонального ПК*   
• Бытовые условия (что именно?)  *Нет возможности разогреть пишу в обеденный перерыв*• Продолжительность рабочего дня (сократить до \_\_\_\_часов, увеличить до\_\_\_часов)   
• График работы   
• Заработную плату   
• Взаимоотношения в коллективе   
• Взаимоотношения с руководством   
  
6. Что, на Ваш взгляд, следует оставить на прежнем уровне на вашем рабочем месте:   
• Оборудование   
• Бытовые условия   
• Продолжительность рабочего дня   
• График работы   
• Заработную плату   
• Взаимоотношения в коллективе   
• Взаимоотношения с руководством

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

Благодарим за содействие!

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |