

ПРОЕКТ «ПОДДЕРЖКА РЕАЛИЗАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ»



НАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ АГЕНТСТВО –
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Министерство труда и социальной защиты
Республики Беларусь

Учреждение «Научно-исследовательский
институт труда Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь»

Фонд ООН в области народонаселения

2017 – Год науки в Беларуси

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Материалы

*Международной научно-практической конференции
молодых ученых*

(28–29 ноября 2017 г., Минск)

Минск
«Колорград»
2018

УДК [[331.5+364]+314.1](476)(082)
ББК 65.24(4Бей)я43
С69

Опубликовано по решению Ученого совета
Учреждения «Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Международная научно-практическая конференция молодых ученых проведена при поддержке Фонда ООН в области народонаселения в рамках проекта международной технической помощи «Поддержка реализации Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь».

Редакционная коллегия:

канд. экон. наук, доц. Т.Н. Миронова (гл. ред.);
канд. экон. наук Л.Ф. Алексеенко; канд. искусствоведения В.П. Кляуззе;
канд. юрид. наук Н.И. Красовская

**Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики
С69 Беларусь** : материалы Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (28–
29 нояб. 2017 г., Минск) / НИИ труда Минтруда и соцзащиты. – Минск : Ко-
лорград, 2018. – 156 с.

ISBN 978-985-596-057-8.

В сборнике представлены научные доклады, отражающие современное состояние, тенденции и перспективы развития социально-трудовой сферы и демографических процессов в Республике Беларусь.

Сборник предназначен для научных работников, других специалистов, преподавателей, аспирантов, соискателей, студентов высших учебных заведений.

УДК [[331.5+364]+314.1](476)(082)
ББК 65.24(4Бей)я43

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

РУМАК А.А.

заместитель Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь

Уважаемые участники и гости Международной научно-практической конференции молодых ученых «Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь»!

Вопросы, которым посвящена конференция, действительно очень важны и актуальны.

Демографический потенциал страны является важнейшим фактором ее социально-экономического развития. Процессы, происходящие в демографической сфере, имеют долговременный характер и оказывают влияние на все сферы жизни общества.

Тенденции демографического развития Республики Беларусь в конце XX – начале XXI века (сокращение численности населения, снижение рождаемости и рост смертности, старение нации, трансформация института семьи) стали серьезными вызовами, на которые нужно было найти ответ в ближайшей перспективе.

Государство приняло в связи с этим ряд мер, направленных на обеспечение демографической безопасности. Правовые и организационные основы демографической безопасности определены Законом Республики Беларусь «О демографической безопасности Республики Беларусь», принятым в 2002 году.

Основным инструментом государственной демографической политики, предусматривающим комплекс мер по обеспечению демографической безопасности, выступает Национальная программа демографической безопасности Республики Беларусь. К настоящему времени выполнены две Национальные программы (на 2007–2010 гг. и на 2011–2015 гг.) и начата реализация третьей – «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 гг.

Принятые меры демографической политики дали положительный результат. В последние годы наблюдался рост численности населения страны, которая в конце 2016 года составила 9,505 млн. человек (в 2010 году – 9,481 млн. человек). Сократилась естественная убыль населения до -1,6 тысяч человек в 2016 году (в 2010 году – -29,1 тыс. человек).

Основными факторами, обеспечившими снижение естественной убыли населения стали увеличение рождаемости и снижение смертности населения.

Успехи по снижению смертности населения во всех возрастных группах определили позитивную динамику показателя ожидаемой продолжительности жизни, которая выросла с 70,4 до 74,1 в конце 2016 года.

Миграционный прирост в последние годы перекрыл естественную убыль населения.

Однако, несмотря на достигнутые позитивные результаты, проблемы демографического развития страны не теряют своей актуальности. Не приобрела устойчивый характер тенденция стабилизации численности населения. Продолжается рост численности населения старше трудоспособного возраста. В настоящее время население старше трудоспособного возраста составляет почти 25 % общей численности населения, по прогнозам Министерства экономики Республики Беларусь к 2030 году доля этой группы населения снижаться не будет даже с учетом повышения возраста выхода на пенсию.

Как следствие обозначенных демографических тенденций, происходит сокращение численности трудовых ресурсов. Доля населения в трудоспособном возрасте на конец 2016 года составляла 57,1 % от общей численности населения страны (в 2010 году – 61,2 %).

Старение населения и сокращение трудовых ресурсов оказывают влияние, прежде всего, на состояние рынка труда, на увеличение нагрузки на пенсионную систему, рост нуждаемости граждан в социальной поддержке и др.

В связи с этим проблемы демографического развития являются предметом пристального внимания государства, ученых, общественности.

Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко, акцентировал внимание на том, что: «Наше главное богатство – это человеческий капитал... Мощь нашего государства всегда в людях... и в этом вопросе государство обязано действовать на опережение, прогнозировать будущие процессы и вовремя на них реагировать».

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь осознает насущные проблемы в демографическом развитии и формирует научно-обоснованную политику в социально-трудовой сфере.

На решение демографических проблем в текущем 5-летию будет направлена Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 гг. Среди основных ее задач – укрепление здоровья населения, развитие системы поддержки семей с детьми и др.

В рамках Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы реализуется комплекс мер по обеспечению эффективной занятости населения, созданию новых рабочих мест, повышению конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, а также ряд мер по дальнейшему развитию системы социального обслуживания и социальной реабилитации инвалидов, по доступности и эффективности социальной помощи, что предусмотрено также Национальным планом действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 годы.

Научно-методическое обеспечение подготовки названных программных документов выполнялось в том числе и НИИ труда Минтруда и соцзащиты. Свой вклад внесли также молодые сотрудники.

Сегодня они принимают самое активное участие в конференции – молодые научные сотрудники и магистранты, аспиранты и уже состоявшиеся молодые ученые, кандидаты наук.

Думаю, они охотно поделятся научными идеями со своими коллегами из других научных и учебных учреждений нашей страны, а также стран СНГ.

Возможность проведения конференции, посвященной таким важным вопросам, осуществлена благодаря проекту международной технической помощи Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА) «Поддержка реализации Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь».

Желаю нашей конференции и всем ее участникам продуктивной и интересной работы, творческих успехов и значимых результатов.

РОЛЬ НАУКИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

Миронова Т.Н., кандидат экономических наук, доцент

*директор Научно-исследовательского института труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Уважаемые участники и гости Международной научно-практической конференции молодых ученых «Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь»!

Как вы знаете, 2017 год объявлен Годом науки в Беларуси – 23 декабря 2016 г. Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко подписал Указ «Об объявлении 2017 года – Годом науки».

Основная цель данного решения – повышение роли науки в выполнении задач социально-экономического развития страны, создание благоприятных условий для сохранения и развития научного потенциала, формирование международного имиджа Беларуси как страны с высоким уровнем интеллектуального и человеческого капитала.

В Год науки предусматривается проведение международных и республиканских научно-практических мероприятий (симпозиумов, конгрессов, форумов, конференций) по приоритетным направлениям научных исследований и другие мероприятия, реализация которых направлена на развитие отечественных научных школ, вузовской и отраслевой науки, поддержку творчески мыслящих молодых ученых и специалистов.

Сегодняшняя конференция проводится в рамках мероприятий Года науки и является престижной площадкой для презентации результатов научных исследований молодых ученых нашей страны и других государств-участников СНГ, а также актуальных научных разработок, реализуемых с участием молодых ученых.

На повестке дня конференции – обсуждение проблем демографического развития, формирования трудовых ресурсов, регулирования рынка труда и занятости населения, профессиональной подготовки квалифицированных кадров для экономики, перспектив развития системы социальной защиты и внедрения инновационных форм социального обслуживания населения.

Все эти вопросы находятся в фокусе внимания руководства нашей страны.

Государственную политику в социально-трудовой сфере проводит Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Научно-методическое обеспечение принятия государственных решений и формирования политики в сфере труда, социальной защиты, демографического развития осуществляет НИИ труда Минтруда и соцзащиты (далее – НИИ труда).

НИИ труда – единственная в стране научная организация, которая специализируется на комплексных исследованиях социально-трудовой сферы. Результатами научных исследований, проводимых Институтом, являются проекты стратегий, концепций, государственных программ, а также аналитические доклады, проекты методических рекомендаций и методик в области демографической безопасности, семейной и гендерной политики, занятости и социальной защиты населения, национальной системы квалификаций, нормирования, охраны и условий труда.

Научные разработки НИИ труда легли в основу Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 гг., Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы.

Только в последние годы нами выполнен ряд НИР, результатами которых стали:

- проект Общегосударственного классификатора «Занятия» (новая редакция);
- проект Национального плана действий по реализации Конвенции о правах инвалидов;
- предложения по стратегии развития семейной политики в Республике Беларусь;
- организационно-правовой механизм функционирования приемных семей для граждан пожилого возраста и направления социального обслуживания пожилых граждан, страдающих деменцией;
- методология формирования профессионально-квалификационных групп работников;
- концептуальные основы гендерного бюджетирования;
- направления развития социального предпринимательства в Республике Беларусь;
- методика прогнозирования потребности экономики в кадрах и др.

В числе актуальных научных исследований НИИ труда – разработка методологических и методических подходов к совершенствованию национальной системы квалификаций с учетом международной практики и в соответствии с требованиями присоединения Республики Беларусь к Болонскому процессу. Результаты данного исследования, завершеного в 2015 году, направлены на создание в нашей стране действенных механизмов согласования спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе, увязки системы подготовки кадров с реальными потребностями экономики.

Хочется также отметить создание таких информационных систем, как: Республиканский банк норм и нормативов по труду, автоматизированная информационная система

«Мониторинг условий труда на производстве», межведомственная персонифицированная база данных по учету инвалидов.

Молодые ученые, сотрудники НИИ труда, принимали и принимают самое активное участие во всех наших научных исследованиях и разработках. В чем вы сможете убедиться в ходе пленарного и секционных заседаний нашей конференции.

Внедрение научных разработок НИИ труда в практику способствует развитию социально-трудовой сферы Республики Беларусь и повышению эффективности ее государственного регулирования.

В настоящее время НИИ труда участвует в выполнении проекта международной технической помощи Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА) «Поддержка реализации Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь», при содействии которого проводится данная конференция.

В рамках данного проекта в 2016 году НИИ труда с привлечением ведущих ученых-демографов проведено Национальное исследование демографической ситуации в Республике Беларусь за 2000–2015 гг., по итогам которого подготовлена и издана монография «Состояние и перспективы демографического развития Республики Беларусь» (2017 г.).

В 2018 году НИИ труда планирует подключиться к реализации нового проекта международной технической помощи Европейского Союза «Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси», выполнение которого планируется в течение 4-х ближайших лет. Проект направлен на развитие перспектив трудоустройства молодежи и взрослого населения посредством улучшения взаимосвязи между предложением системы профессионального образования и обучения и потребностями современного рынка труда, а также повышение качества и привлекательности системы профессионального образования и обучения в Беларуси.

Хотелось бы особо отметить сотрудничество НИИ труда с учреждениями науки и образования Российской Федерации. С ними у нас сложились давние и прочные связи в рамках выполнения научных исследований по проблемам демографического развития, унификации законодательства в социально-трудовой сфере России и Беларуси, проведению совместных экспертно-медийных семинаров по проблемам социальной политики и национальных систем квалификаций обоих государств.

НИИ труда также налажены контакты с научными организациями Азербайджана, Казахстана и Украины по вопросам совершенствования национальных систем квалификаций, организации нормирования труда.

Выражаю надежду, что конференция позволит обменяться научными идеями и результатами исследований ученых Республики Беларусь с зарубежными коллегами. Это важно не только для молодых ученых, их творческого роста и повышения качества научных исследований, но и в целом для современной профессиональной деятельности в социально-трудовой сфере, где большую роль могут и должны сыграть сегодняшние молодые ученые.

Хочу выразить благодарность руководству Минтруда и соцзащиты за активное сотрудничество, поддержку инициатив НИИ труда, понимание значимости проводимых научных исследований и внедрение их результатов в практику.

Выражаю особую признательность белорусским и зарубежным коллегам-ученым, которые откликнулись на приглашение принять участие в нашей конференции. Спасибо Вам, коллеги!

Хочу также поблагодарить Фонд ООН в области народонаселения за поддержку в организации и проведении данной конференции.

Желаю нашей конференции успеха, а всем молодым, и не только молодым ученым – чтобы путь к высоким научным результатам всегда был верным и на самые сложные вопросы были найдены правильные ответы!

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ В БЕЛАРУСИ: НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Ванкевич Е.В., доктор экономических наук, профессор

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск, Беларусь

При диагностике архитектуры формирующейся в Республике Беларусь информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах было установлено, что одной из ее проблемных зон в современных условиях является недостаток информационного обеспечения и ограниченность продуктов для населения (выпускников всех уровней подготовки, абитуриентов и их родителей, занятых, желающих сменить место работы, безработных граждан и других категорий населения) [1, с. 75–82].

Изучение зарубежного опыта построения информационно-аналитических систем показало, что они основаны на использовании и комбинировании различных источников информации – результатов переписи населения и обследований домашних хозяйств, обследования предприятий, административных и статистических данных государственных служб занятости, органов по социальному обеспечению, кадровых агентств и порталов, учреждений образования, опросах различных групп и категорий населения, экспертных опросах, исследованиях по отслеживанию трудоустройства выпускников [2, с. 28–31], международных базах данных. В совокупности это создает в каждой стране многогранную и открытую информационную базу, сформированную на единых методических подходах и классификаторах, результатом деятельности которой являются различные продукты (обзоры, барометры профессий, прогнозы, web-сайты, др.) для всех категорий пользователей и заинтересованных сторон.

С этих позиций представляется правомерным проанализировать информационный ресурс в белорусской ИАСРТ. Несмотря на его обширность и многоуровневость, реальное состояние рынка труда показывает наличие ряда проблем. Наиболее отчетливо они проявляются в направлении трудоустройства молодежи, выпускников учреждений образования. Так, согласно данным, формируемым Министерством образования Республики Беларусь (табл. 1), выпускники всех уровней образования, обучающиеся на бюджетной основе, обеспечиваются первым рабочим местом в процессе распределения. Но в реальности, с учетом обучающихся на внебюджетных местах, распределение только для выпускников учреждений профессионально-технического образования является средством трудоустройства, в то время как для половины выпускников ссузов и более 75 % выпускников вузов оно не действует. С другой стороны, имеющиеся сведения о безработице среди выпускников, формируемые Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, свидетельствуют о невысокой и снижающейся доле выпускников в численности безработных. Однако здесь в учет берутся только зарегистрированные безработные, что также не отражает реальных процессов на рынке труда молодежи.

Например, проведение опроса молодежи по проблемам занятости и безработицы показало¹, что молодежь испытывает ряд трудностей при поиске работы и трудоустройстве,

¹ Исследование проведено в рамках научно-исследовательской работы «Предупреждение молодежной безработицы в приграничных регионах Латвии и Беларуси в условиях выхода из кризиса», проводимой специалистами Витебского государственного технологического университета (Республика Беларусь) в содружестве со специалистами Даугавпилсского Университета (Латвия) при финансовой поддержке Белорусского Республиканского фонда фундаментальных исследований. Более подробно – в источнике 4.

причем только незначительная часть молодых людей рассчитывают в решении этих вопросов на систему распределения или на помощь органов государственной службы занятости. Основными каналами трудоустройства молодые люди назвали: самостоятельные усилия (непосредственное обращение на предприятие, Интернет, собственный бизнес) – 35,62 %; распределение в учреждении образования – 17,81 %; помощь родственников, знакомых – 26,03 %. Через органы государственной службы занятости нашли работу только 2,06 % работающей молодежи, через негосударственные кадровые агентства – 0 %. 10,1 % респондентов ответили, что в настоящее время ищут другую работу, причем среднее время поиска по выборке составило 7,92 мес. Для сравнения, по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь средняя продолжительность безработицы в стране составила в 2015 году 4,1 мес. [3, с. 215], а среди молодежи 1,9 мес. С одной стороны, это говорит о том, что при обращении в органы государственной службы занятости шансы на трудоустройство для молодежи значительно повышаются, но с другой стороны позволяет сделать предположение о том, что органы государственной службы занятости видят лишь часть этой проблемы. Основными трудностями в процессе поиска работы молодые люди отметили: отсутствие стажа работы по профессии – 30,6 %; отсутствие вакансий по профессии по месту жительства – 17,9 %; гендерную и возрастную дискриминацию – 11,7 %. Также значимыми трудностями отмечены нежелание нанимателей брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста (4,9 %), нежелание нанимателей инвестировать в молодого специалиста для формирования у него необходимых компетенций (4,6 %), несоответствие полученных в учреждении образования знаний и навыков реальным требованиям нанимателей (5,2 %). В наибольшей степени при трудоустройстве молодые люди рассчитывают на себя и собственные усилия, на помощь родителей и знакомых. Распределение в учреждении образования только 2,9 % респондентов отметили как значительную помощь, в основном, его оценили как незначительную помощь или нейтрально. Практически аналогично оценены усилия органов государственной службы занятости в этом направлении, кадровых агентств и ярмарок вакансий. То есть, эффективность большинства из предлагаемых на рынке труда региона мер по трудоустройству молодежи оценивается респондентами либо как незначительная, либо нейтрально [4].

Таблица 1

Данные о занятости, безработице, распределении и трудоустройстве выпускников учреждений образования Республики Беларусь

	2015
Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению	
профессионально-техническое образование	95,6
среднее специальное образование	94,3
высшее образование	95,1
Доля выпускников, подлежащих распределению, в численности выпускников, получивших:	
профессионально-техническое образование	84,9
среднее специальное образование	49,5
высшее образование	27,0
Численность зарегистрированных безработных в возрасте 16–29 лет, тыс. чел.	10,8
Удельный вес выпускников в численности безработных, %	3,3

Источник: [3, с. 140, 148, 149].

Таким образом, несмотря на то, что в Республике Беларусь создан обширный многоканальный информационный ресурс по рынку труда и подготовке кадров, он не в полной мере формирует данные о реальном состоянии рынка труда и запросах системы образования. Сформированные в Республике Беларусь информационные ресурсы для проведения

анализа являются преимущественно сводными среднестатистическими данными, а не первичными микро-данными, пригодными для прогнозирования и построения эконометрических моделей. Открытых специализированных исследований по проблемам согласования рынка труда и системы образования практически нет. Данные обстоятельства определяют направления совершенствования информационно-аналитической системы рынка труда в Республике Беларусь, и в частности, необходимость организации отслеживания трудоустройства выпускников, опираясь на методические подходы Международной организации труда и Европейского фонда образования [2].

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь / Е. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорус. экон. журн. – 2017. – № 2. – С. 73–92.
2. Schomburg, H. Carrying out tracer studies. Guide to anticipating and matching skills and jobs. – Vol. 6. – ETF, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016.
3. Труд и занятость населения в Республике Беларусь : стат. сб. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2016.
4. Молодежная безработица в приграничных регионах: опыт компаративного анализа / под ред. Е. Ванкевич. – Витебск : ВГТУ, 2017.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Волошина И.А., кандидат психологических наук

*Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва, Россия*

Задача перехода к инновационной экономике предполагает замену старых малоэффективных технологий – новыми, высокоинтеллектуальными; устаревших рабочих мест – современными, высокопроизводительными. Все это требует повышения качества рабочей силы.

Обследование потребности экономики в квалифицированных кадрах, проведенное Росстатом, выявляет определенное несоответствие между запросом на квалифицированные кадры по ключевым видам экономической деятельности и предложением, то есть структурой подготовки кадров системой профессионального образования.

Со стороны работодателей растет потребность в кадрах технического профиля (инженеры, операторы, техники). Самыми востребованными на рынке труда в настоящее время являются квалифицированные рабочие металлообрабатывающего и машиностроительного производства, строительства, транспорта, специалисты высшей квалификации в области информационных технологий, здравоохранения, науки и техники, образования и культуры.

В то же время по отдельным профессиям количество зарегистрированных безработных значительно превышает заявленную работодателями потребность. Среди безработных много служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием.

С целью создания условий для обеспечения сбалансированности рынка труда в Российской Федерации реализуется комплекс мер, направленных на развитие системы профессиональных квалификаций.

Координатором работ по развитию системы квалификаций в Российской Федерации выступает Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет), в состав которого вошли ведущие объединения работодателей, научные, образовательные организации.

В настоящее время при Национальном совете образовано 28 советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК) по различным сферам профессиональной деятельности. В задачи СПК входит мониторинг рынка труда; разработка и актуализация профессиональных стандартов; организация независимой оценки квалификации; оценка соответствия ФГОС профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ профессиональным стандартам; организация профессионально-общественной аккредитации в области профессионального образования.

Ключевым элементом развития профессиональных квалификаций являются современные квалификационные требования, профессиональные стандарты.

Профессиональные стандарты разрабатываются объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами с участием образовательных организаций профессионального образования.

Вопросы применения профессиональных стандартов урегулированы Трудовым кодексом Российской Федерации и статьями 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Кодекс устанавливает случаи обязательного применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах. В остальных случаях профессиональные стандарты применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Для того чтобы сформировать и довести до широкого круга пользователей информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, создан государственный информационный ресурс «Справочник профессий» (<http://spravochnik.rosmintrud.ru>), в который в настоящее время входит более 1,6 тыс. профессий.

В подготовке Справочника принимали участие объединения работодателей, профсоюзов, ассоциации, представляющие профессиональные сообщества, образовательные и научные организации, органы государственной власти. В рамках этой работы проведено исследование профессий и специальностей, отвечающих запросам современного рынка труда, которым были охвачены представители более 13 тыс. организаций.

Справочник ориентирован на широкий круг пользователей и содержит разнообразную информацию о профессиях.

Еще одним актуальным направлением является независимая оценка квалификаций.

Внедрение новой техники и технологий требует от работников постоянного повышения их квалификации. Для стимулирования этого процесса разработан принципиально новый механизм оценки квалификации, в котором ключевую роль играют объединения работодателей и профессиональные сообщества.

В целях стимулирования работодателей и граждан к участию в системе независимой оценки квалификации внесены соответствующие изменения в Налоговый кодекс Российской Федерации. В частности, для работодателей предусмотрено включение в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, затрат на оценку квалификации работников. Для соискателей, которые самостоятельно оплатят оценку своей квалификации предусмотрено право на получение налогового вычета.

Формируемая система независимой оценки квалификаций основана на принципах доверия к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан.

Оценка квалификации позволяет работникам выстраивать профессиональную карьеру, работодателям – планировать кадровую политику и обучение работников, дает возможность человеку, не имеющему профессионального образования, но имеющему опыт работы, более уверенно чувствовать себя на рынке труда.

Востребованность процедур независимой оценки квалификаций в разных областях профессиональной деятельности, по различным профессиям, безусловно, различна. Одним из факторов, формирующих такую востребованность, является конкуренция на рынке труда. Наличие свидетельства, объективно подтверждающего квалификацию в соответствии с

требованиями профессионального стандарта, которое выдано по решению СПК по итогам профессионального экзамена, проведенного независимым центром оценки квалификаций, может рассматриваться как конкурентное преимущество.

Согласно закону оценка квалификации является добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий, в том числе при приеме на работу.

Оценка квалификации по инициативе соискателя проводится за счет средств соискателя. Если оценка квалификации проводится по направлению работодателя, то она осуществляется за счет средств работодателя.

По итогам профессионального экзамена соискателям выдается свидетельство о квалификации или, в случае неудовлетворительного прохождения экзамена, заключение о результатах профессионального экзамена с рекомендациями соискателю. Данное заключение подскажет соискателю, какие знания и умения нужно приобрести, чтобы в дальнейшем успешно пройти профессиональный экзамен.

Информация о независимой оценке квалификации содержится в открытом доступе в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации (<http://nok-nark.ru>).

ОСОБЕННОСТИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ И ПРИОРИТЕТЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Миронова Т.Н., кандидат экономических наук, доцент

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь,
г. Минск, Беларусь*

На протяжении последних десятилетий демографическое развитие Республики Беларусь лет шло в русле общеевропейских тенденций, обусловленных закономерностями «второго демографического перехода», под влиянием последствий негативных демографических процессов 1990-х гг. Наблюдались тенденции депопуляции, старения населения, снижения рождаемости, трансформации брачно-семейных отношений.

Осознание важности демографических проблем и значимости их последствий для социально-экономического развития страны, вывело демографическую проблематику на уровень приоритетов национальной безопасности Республики Беларусь.

В Законе Республики Беларусь от 4 января 2002 г. № 80-З «О демографической безопасности Республики Беларусь» понятие демографической безопасности определено как состояние защищенности социально-экономического развития государства и общества от демографических угроз, при котором обеспечивается развитие Республики Беларусь в соответствии с ее национальными демографическими интересами [1].

В 2010 году Указом Главы государства от 9 ноября 2010 г. № 575 была утверждена Концепция Национальной безопасности Республики Беларусь, которая определила основные интересы нашей страны в демографической сфере и нацелила демографическую политику на преодоление негативных тенденций и формирование благоприятных условий для демографического развития и роста численности населения страны [2].

Опыт решения демографических проблем в рамках национальных программ демографической безопасности (2007–2010 гг. и 2011–2015 гг.), показал, что за сравнительно небольшой период можно добиться существенного улучшения демографической ситуации.

Принятые государством меры способствовали улучшению благосостояния семей с детьми, созданию благоприятных условий для рождения и воспитания детей, повышению качества и доступности для населения услуг здравоохранения и образования [3, с. 4–6; 4, с. 78–79].

Так, в 2005–2015 гг. наблюдался интенсивный рост рождаемости: общий коэффициент рождаемости за этот период увеличился с 9,4 до 12,5 на 1000 человек населения. Одновременно уменьшались показатели смертности: общий коэффициент смертности снизился с 14,7 до 12,6 на 1000 человек, в том числе снизились показатели смертности населения в трудоспособном возрасте. По итогам 2015 года естественная убыль населения сократилась до минимальных значений (998 человек), коэффициент депопуляции уменьшился до 1 в 2015 году. Устойчиво росла ожидаемая продолжительность жизни.

Вместе с тем позитивные демографические тенденции, сложившиеся в последние годы, не обрели достаточной устойчивости. Так, в 2016 году наметились негативные тенденции снижения рождаемости, что способствовало увеличению естественной убыли населения до 1,6 тыс. человек.

Анализ демографических процессов, происходивших в стране в 2000–2015 гг., показал, что реализация национальных интересов сталкивается с реально существующими и потенциальными угрозами безопасности в демографической сфере.

Первой и главной угрозой является депопуляция. В 2000-е гг. продолжился процесс естественной убыли населения, обусловленный негативными последствиями трансформационных процессов 1990-х годов (рис. 1).

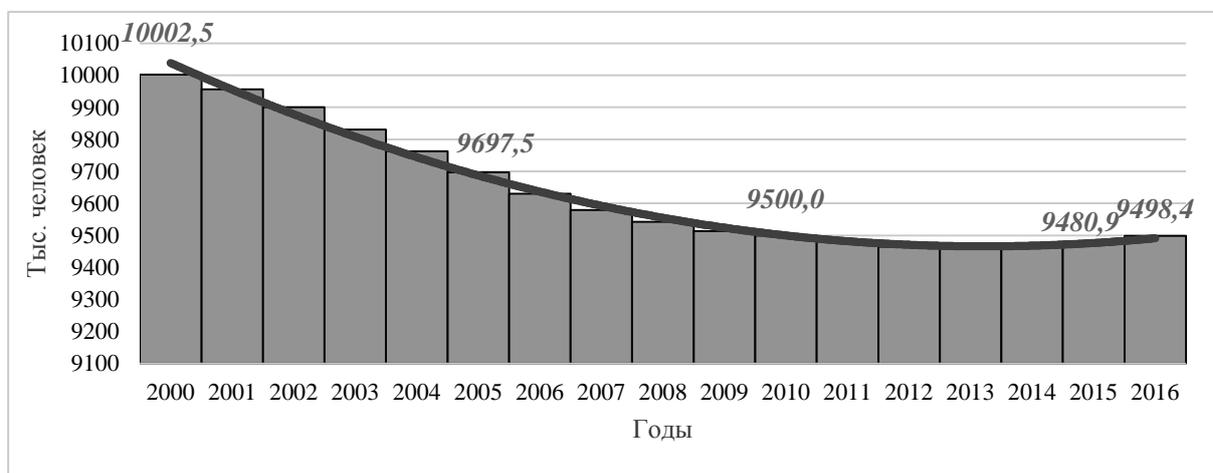


Рис. 1. Динамика численности населения Республики Беларусь в 2000–2016 гг., тыс. человек

В 2010–2015 гг. темпы снижения численности населения несколько замедлились и в 2015 году был зафиксирован прирост населения, который продолжился в 2016 году. Это было обусловлено действием ряда факторов. Так, на рост численности населения повлияло увеличение рождаемости и снижение уровня смертности. Половозрастная структура населения также способствовала росту количества родившихся детей и уменьшению количества умерших. Кроме того, миграционный прирост в 2014–2015 гг. перекрыл естественную убыль, обеспечив рост численности населения страны.

Рост основных показателей рождаемости начался с 2005 года. К 2015 году число рожденных детей в стране значительно возросло (более чем на треть), и составило 119,0 тыс., в 2016 году – 117,8 тыс. рожденных. Увеличению числа рождений способствовали два основных фактора: рост числа женщин наиболее активного репродуктивного возраста и возрастная интенсивность деторождений.

С 2002 года число женщин в наиболее продуктивном детородном возрасте (20–34 года) увеличивалось, что способствовало устойчивому повышению числа рождений. Причем повышение показателей рождаемости имело место по вторым и, отчасти, третьим рождением. В связи с повышением интенсивности рождений отмечается тенденция роста числа рожденных детей: с 2000 по 2016 год значение суммарного коэффициента рождаемости возросло с 1,317 до 1,733 детей в расчете на одну женщину репродуктивного возраста,

В настоящее время уровень рождаемости в Беларуси соответствует средним европейским показателям, однако это обеспечивает воспроизводство населения только на 80 %. Для простого воспроизводства населения он должен составлять 2,15 ребенка на женщину.

В то же время отмечается смещение возрастной модели рождаемости в сторону постарения. Средний возраст женщин при рождении ребенка с 2000 по 2016 год увеличился с 25,6 года до 28,9 года, при рождении первенца – с 23,3 года до 26,3 лет. Доля детей, рожденных женщинами в возрасте 25–29 лет, в 2016 году составила 36,0 %, тогда как в 2000 году – только 27,9 % рождений.

Можно констатировать, что проводимая в стране политика стимулирования рождаемости приносит определенный эффект, но его масштаб и длительность ограничены возможностями имеющегося демографического потенциала. Поэтому, несмотря на достигнутые позитивные результаты, задача преодоления негативных тенденций в демографической сфере в сохраняет свою актуальность.

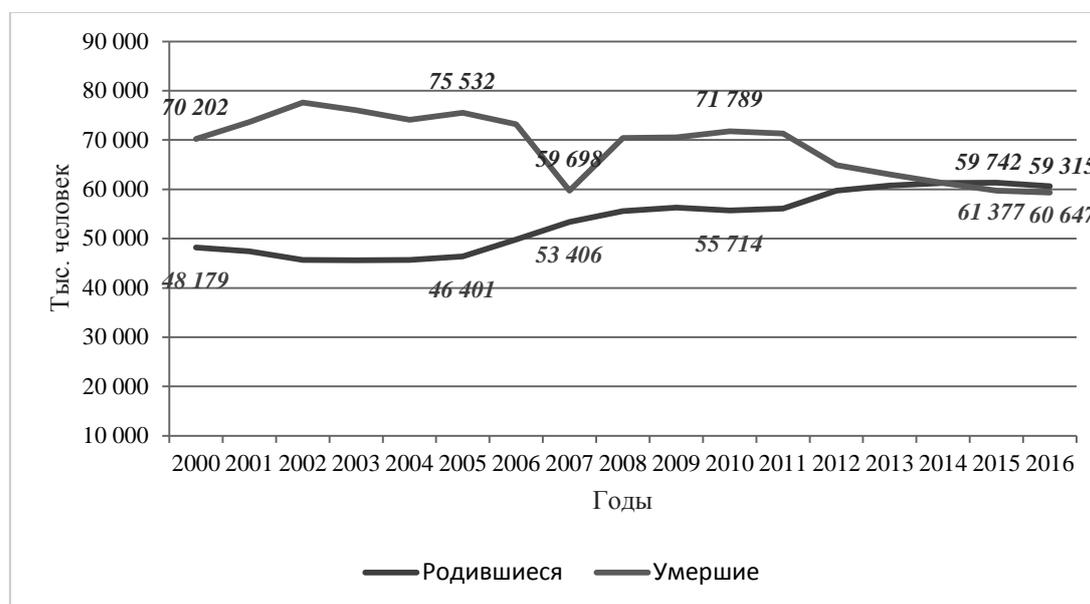


Рис. 2. Динамика рождаемости и смертности населения в 2000–2016 гг., тыс. человек

Второй составляющей воспроизводства населения является смертность, рост которой в 1990-е гг. обусловил формирование тенденции депопуляции в Беларуси. Следует отметить, что в последние годы благодаря мерам демографической политики по укреплению здоровья населения наблюдается существенное снижение показателей смертности. С 2010 года отмечается сокращение абсолютного числа умерших, а с 2011 года – снижение общего коэффициента смертности. В 2015 году естественная убыль населения сократилась до минимальных значений – 998 человек, в 2016 году – составила 1600 человек.

В 2015–2016 гг. общий коэффициент смертности составлял 12,6 на 1000 человек, что является самым низким показателем после 1993 года. По сравнению с 2000 года общий коэффициент смертности снизился на 6,7 %. С 2010 года отмечались позитивные тенденции по снижению показателей смертности как в городской, так и в сельской местности. Особенно ярко выражена тенденция снижения уровня смертности мужчин – на 10 % по сравнению с 2000 года. Однако уровень смертности мужчин в трудоспособном возрасте в 4 раза превышает смертность женщин.

К позитивным тенденциям в демографической сфере следует отнести значительное сокращение показателей материнской и детской смертности. Коэффициент младенческой смертности в 2015 году составил 3 случая на 1000 родившихся (в 2016 году – 3,2), что почти в 3 раза ниже уровня 2000 года и соответствует уровню развитых стран. Существенно снизились показатели смертности детей в возрасте до 5 лет: с 12,3 на 1000 рожденных жи-

выми в 2000 году до 3,7 – в 2015 году (в 2016 году – 4,1). Коэффициент материнской смертности сократился с 21 в 2000 году до 2 в 2016 году. По этим показателям Беларусь находится на уровне лучших достижений развитых стран в этой сфере. Это свидетельствует об эффективности усилий, предпринятых для решения демографических проблем, обеспечения качественного роста и развития человеческого потенциала.

Относительно благоприятно складывается ситуация с показателем ожидаемой продолжительности жизни. В целом по стране с 2000 по 2016 год ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличилась на 5,1 года – с 69 до 74,1.

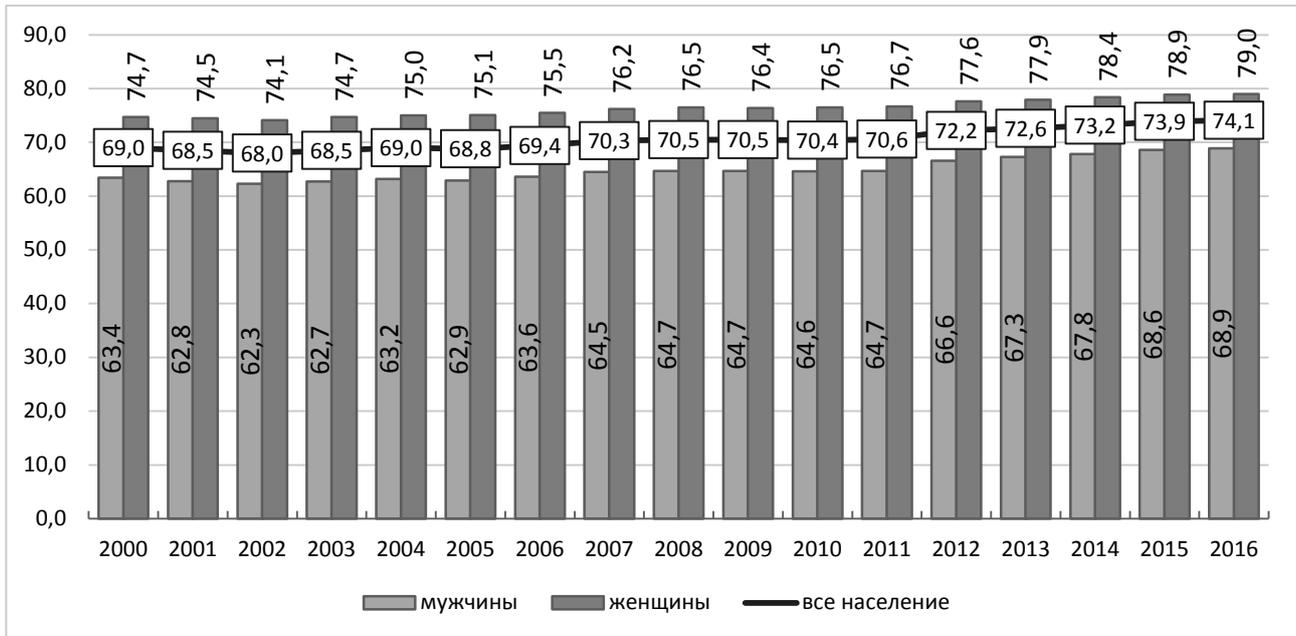


Рис. 3. Динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении, 2000–2016 гг., тыс. человек

Проблемой остается значительная разница в продолжительности жизни мужчин и женщин. В 2016 году она составляла примерно 10 лет: у мужчин – 68,9 года, у женщин – 79 лет, тогда как естественной разницей считается 5 лет. При этом в городской местности разница в продолжительности жизни мужчин и женщин составляет 9,6 лет, в сельской – 11,3 лет.

Дисбаланс по показателю ожидаемой продолжительности жизни у мужчин и женщин в Беларуси существенно более выражен, чем в других европейских странах, где он составляет в среднем 5–6 лет. Вследствие этого показатель ожидаемой продолжительности жизни в Беларуси, несмотря на позитивную динамику, продолжает оставаться на уровне ниже общеευропейского. Сравнение ожидаемой продолжительности жизни при рождении у мужчин и женщин в Беларуси с другими странами показывает, что мужчины живут на 10–12 лет, а женщины на 5–6 лет меньше, чем в развитых странах мира.

Возрастная структура населения характеризуется увеличением в общей численности населения страны доли лиц в возрасте старше трудоспособного, т. е. идет процесс старения населения страны. Если на начало 2000 года доля этой группы населения составляла 21,5 %, то на начало 2016 года – 25,3 %. Это каждый четвертый житель Беларуси, а в сельской местности – каждый третий. Старение населения приводит к росту уровня демографической нагрузки на трудоспособное население. Снизившись в 2000–2010 гг. она вновь стала расти и на начало в 2016 году составила 443 человек старше трудоспособного возраста на 1000 человек в трудоспособном возрасте.

Что касается населения в возрасте моложе трудоспособного, то с 2000 года по 2011 год наблюдалась тенденция снижения его численности и доли в структуре населения, но

с 2012 года эта группа населения начала расти как в абсолютном, так и в относительном выражении. Так, на 1000 человек населения в трудоспособном возрасте приходилось в 2000 году – 356 человек, в 2010 году – 259, в 2016 году – 298 в возрасте моложе трудоспособного. Но темпы роста этой группы населения пока невысоки.

Общий уровень демографической нагрузки населением в нетрудоспособных возрастах составил 727 человек на 1000 человек трудоспособного возраста.

Учитывая, что с начала 2000-х гг. наметилась тенденция уменьшения численности лиц, вступающих в трудоспособный возраст, это окажет негативное влияние на социально-экономическое развитие страны. В частности, возникнут проблемы с формированием трудовых ресурсов, комплектованием вооруженных сил и иных воинских формирований, возрастет демографическая нагрузка на работающее население за счет лиц старших возрастов, увеличатся показатели заболеваемости и смертности, повысятся государственные расходы на социальное обеспечение и социальное страхование и др. [4, с.75; 5].

Следует отметить, что в последние годы общую тенденцию депопуляции населения смягчил положительный миграционный прирост. С 1991 года Беларусь имела положительный миграционный прирост со всеми государствами СНГ и странами Балтии. В 2015 году миграционный прирост в 18,5 тыс. человек не только компенсировал естественную убыль населения, но и обеспечил рост населения страны. Но в 2016 году миграционный прирост сократился более чем вдвое – до 7,9 тыс. человек.

Несмотря на продолжительную положительную динамику миграционного прироста населения, он все же недостаточен для того, чтобы стабильно компенсировать естественную убыль населения страны. Кроме того, учитывая профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, миграционная политика государства должна сводить к минимуму возможные потери трудовых ресурсов и стимулировать привлечение квалифицированных кадров, при одновременном пресечении потоков незаконных мигрантов в Беларусь или через ее территорию.

Для полноты картины демографической ситуации в Республике Беларусь следует отметить региональные различия в динамике и структуре воспроизводства населения. С позиций устойчивого развития и демографической безопасности регионы Беларуси в настоящее время образуют три демографические зоны: зона устойчивой благоприятной демографической ситуации, включающая Столично-центральный регион (Минская область и г. Минск); зона относительно благоприятной демографической ситуации, включающая Полесский регион (Брестская и Гомельская области); зона неблагоприятной демографической ситуации, включающая Северный (Витебская область), Западный (Гродненская область) и Восточный (Могилевская область) регионы. [6, с. 4–5]. Особенностью распределения населения по территории страны является его концентрация в столице – на начало 2016 года в г. Минске проживало 1959,8 тыс. человек, это 20 % населения страны, то есть каждый пятый житель.

В целом анализ демографического развития Республики Беларусь показал, что реализуемые государственные меры демографической политики оказывают определенное позитивное влияние на демографические показатели и демографическую ситуацию в краткосрочном периоде и закладывают основу для формирования благоприятных тенденций демографического развития страны в перспективе. Это свидетельствует о необходимости продолжения системной работы по укреплению демографического потенциала Республики Беларусь.

На решение актуальных проблем в сфере демографической безопасности направлена государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 гг. Приоритетным направлением государственной демографической политики в этом пятилетии станет создание условий для качественного развития человеческого потенциала, здоровой и достойной жизни населения. Цель государственной программы – стабилизация численности населения и увеличение ожидаемой продолжительности жизни. Для ее достижения предусматривается реализация 7 подпрограмм: «Се-

мья и детство», «Профилактика и контроль неинфекционных заболеваний», «Предупреждение и преодоление пьянства и алкоголизма», «Туберкулез», «Профилактика ВИЧ-инфекции», «Внешняя миграция», «Обеспечение функционирования системы здравоохранения Республики Беларусь», включающих комплекс мер по их реализации. Сводным целевым показателем программы является увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 74,6 года к 2020 году. Этот показатель должен быть достигнут в результате реализации мероприятий по улучшению здоровья населения, снижению смертности, особенно преждевременной и от внешних причин [7]. При реализации предложенных в Государственной программе мер достижение этих показателей вполне реально.

Подводя итог сказанному, необходимо подчеркнуть, что сбережение народонаселения, создание предпосылок для роста его численности, поддержание оптимальной демографической структуры и улучшение качества здоровой и продолжительной жизни населения – неотъемлемое условие прогрессивного социально-экономического развития Республики Беларуси и обеспечения ее демографической безопасности.

Список использованных источников

1. О демографической безопасности Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2002 г., № 80-3 // Эксперт [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск.
2. Национальная безопасность Республики Беларусь : науч.-практ. издание. – Минск : Белорус. наука, 2011.
3. Состояние и перспективы демографического развития Республики Беларусь / под общ. ред. Т. Н. Мироновой, С. В. Рязанцева ; Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Минск : В.И.З.А. групп, 2017.
4. Шахотько, Л. П. Демографические проблемы Республики Беларусь и пути их решения / Л. П. Шахотько // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 4. – Т. 16.
5. Шахотько, Л. П. Модель демографического развития Республики Беларусь / Л. П. Шахотько // Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики. – Минск : Беларус. навука, 2009.
6. Антипова, Е. А. Демографическое развитие Республики Беларусь в XXI веке: тенденции, региональные различия, проблемы / Е. А. Антипова // Народонаселение. – 2016. – № 1.
7. Об утверждении Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 марта 2016 г., № 200 // Эксперт [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

ДЕМОГРАФИЯ И ОБУЧЕНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Манфред Зиверс

*руководитель проекта, финансируемого ЕС
«Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси»*

Позвольте начать с нескромного вопроса: сколько Вам лет сегодня?

Сколько Вам будет лет через 5, 20, 50 лет?

Сколько у Вас будет детей ...?

Будете ли Вы заниматься Вашей актуальной профессией...?

Чем Вы будете заправлять свой автомобиль ...?

Техническое обслуживание Вашего автомобиля будет производить механик или компьютерный специалист?..

Смогут ли Ваши дети подбирать своих будущих детей «по каталогу»?..

Сколько времени понадобится, чтобы доехать до Балтийского моря?

И еще один вопрос: верите ли Вы, что?..:

– 10 наиболее востребованных в 2010 году занятий в 2004 еще не существовали...,

– сегодняшние учащиеся к возрасту 38 лет сменят 10–14 занятий...

количество устройств, обеспечивающих выход в интернет будет в:

1984 – 1 000

1992 – 1 000 000

2008 – 1 000 000 000

Доступ к рынку/аудитории в 50 000 000

– объем технической информации удваивается каждые два года...

Это значит, что в худшем случае, в программе, рассчитанной на 4 года, начиная с 3-го года обучения вы изучаете устаревшую информацию.

Очевидно, что какие-то процессы приводят к стремительным изменениям в нашей жизни. И действительно, возникает понимание того, что «драйверами перемен» являются: изменение климата, глобализация, технологические инновации. Коротко рассмотрим каждый из них.

Изменение климата

Каковы последствия глобального потепления для повышения уровня моря, закисления океана, изменения океанических течений, температуры воды, приливов, погодных условий?

Каковы последствия увеличения площади пустынь, например, в странах региона Ближнего Востока и Северной Африки, Центральной Азии, центральном Китае и других регионах?

Как будут обстоять дела с наличием питьевой воды в этих регионах?..

Начнут ли люди мигрировать, чтобы найти достойный заработок где-то в другом месте?

Какими будут последствия для продуктов и технологии производства в этих регионах? Возможно, технология охлаждения, оросительные системы и производство воды будут развиваться дальше, а производство будет проходить в ночное время, так как днем для этого может быть слишком жарко.

Глобализация

Глобализация – это процесс международной интеграции через обмен мнениями, продуктами, идеями... Международный валютный фонд выделяет четыре основных аспекта глобализации: (1) Торговля и операции с недвижимостью; (2) Движение капитала и инвестиций; (3) Миграция и перемещение людей; и (4) Распространение знаний. Примеры включают либерализацию мировой торговли, движение капитала и услуг, конвертируемость валют, устранение таможенных барьеров, зону евро, развитие транспортного потенциала для товаров и населения, глобализацию английского языка, высокоскоростной интернет. Так, живущий в Чили учитель с отличным знанием русского может спокойно оказывать услуги по переводу белорусским компаниям по интернету, получая оплату в долларах США на свой счет в Панаме, а также дипломированная медицинская сестра из Каранганды, может оказывать услуги в частной клинике в Минске.

Технологическая инновация

Технология – это создание, изменение, использование и знание инструментов, машин, техники, ремесел, систем и методов организации. Чем более вы компетентны в технологиях, тем выше ваш инновационный потенциал, и тем большую добавленную стоимость вы сможете предложить на национальном и международном рынках. Технологическая компетенция варьируется от способности простого использования, адаптации и копирования продуктов до способности к изменениям продуктов или процессов – иными словами, от импорта товаров и услуг до их разработки и экспорта.

Чем более мы технологически продвинуты, тем выше наш инновационный потенциал. Выделяют следующие типы инноваций:

Инновации продуктов	Производство новых или значительно улучшенных продуктов или услуг
Инновации процессов	Совершенствование технологии, используемой для производства продукции или услуг
Организационные инновации	Изменения в комбинации производственных факторов и продаж
Базовые, ключевые инновации	Новые продукты и технологии, которые приводят к значительным изменениям в отдельных отраслях

Примеры инноваций продукта и процесса включают редизайн продукта или услуги и/или изменения в производственном процессе, но как только маржа опускается ниже определенного показателя, данный продукт перестает считаться достаточно прибыльным. Очевидно, что при внедрении инноваций изменяются требования к персоналу как в количественном, так и качественном отношении на определенном этапе жизненного цикла продукта. Это влияет на кадровую политику персонала на уровне компаний, а также на политику в области управления человеческими ресурсами в региональных или национальных стратегиях развития.

Технологические инновации и их последствия также прекрасно иллюстрируются кратким описанием производственных процессов в эпоху фордизма и пост-фордизма.

	Фордизм	Пост-фордизм
Организация производства	Массовое производство стандартизированных продуктов (эффект масштаба) Расширенные хранения на складах, множество прямых поставщиков Высокая глубина производства Одноцелевые технологии	Гибкое производство вариаций продуктов (эффект диверсификации) Хранение на складах малого количества продукции, производство «вовремя», немногочисленные системные поставщики низкая глубина производства, аутсорсинг Гибкие технологии и многоцелевые технологии
Организация труда	Иерархия, низкая личная ответственность Множество действий и операций небольших рабочих шагов, специализация Низкие требования к квалификации	Горизонтальная организация труда, личная ответственность Работа в группе, со сложными задачами Более высокие требования к квалификации
Организация пространства	Пространственная функциональная иерархия Всемирные системы снабжения Централизованное формирование политики Национальная региональная политика	Территориальные кластеры, агломерации Вертикально интегрированные поставщики недалеко от производства, региональная специализация Децентрализация Региональная политика

Организационные инновации также заключаются, например, в изменении организационной структуры производственных компаний: классическая производственная система с расположением бизнеса в одном месте со всеми основными операционными функциями, такими как управление, администрирование, исследования и разработки, планирование работы, производство, конечный контроль качества, упаковка и продажа «под одной крышей» часто сменяется новой организацией процессов, когда функции управления и капиталоемкие производственные этапы расположены в штаб-квартире (в стране происхождения компании либо в высокоразвитых странах), а трудоемкие производственные этапы как правило «экспортируются» в менее развитые страны.

Наконец, «Волны Кондратьева» указывают на огромную силу ключевых инноваций. От угледобычи и паровых двигателей 200 лет назад – к нанотехнологиям, дигитализации, информационно-коммуникативные технологии и т. д. с гибкими условиями накопления

современного капитала. Все ли «драйверы перемен» мы рассмотрели? Нет, не все. Остается рассмотреть еще один – демографию.

Демография

На глобальном уровне мы видим, что значительная часть населения мира проживает в Китае и Индии – странах с самой высокой плотностью населения (чел. на км²), а также в развивающихся странах. Мы также наблюдаем тенденцию урбанизации. Только 3 % населения мира проживало в городах в 1800 году; эта доля выросла до 47 % к 2000 году и достигла 50,5 % к 2010 году. К 2050 году эта доля может достигнуть 70 %. Наконец, оценки эволюции населения на разных континентах в период между 1950 и 2050 гг., по данным Организации Объединенных Наций, указывают на то, что к 2050 году население мира возрастет примерно до 10 млрд человек: рост населения произойдет в Северной и Южной Америке, Азии, Африке и Океании. Только население Европы, включая мою родную страну Германию, идет на спад. Чтобы компенсировать сокращение рабочей силы Германия решила постепенно увеличить пенсионный возраст с 65 до 67 лет, обеспечив таким образом достаточное количество работников для поддержания высокого уровня технологической компетенции, которой славится моя страна. Как миграция в Германию, так и рост производительности труда могут в какой-то степени компенсировать эту тенденцию, но уже идет обсуждение увеличить пенсионный возраст до 70 лет.

Обучение в течение всей жизни

Принимая во внимание указанные выше «драйверы перемен», в том числе демографию, и их влияние на нашу повседневную и профессиональную жизнь – нравится нам это или нет – желание оставаться конкурентоспособными на местном, региональном, национальном и (или) международном рынках требует от нас – как от индивидов, компаний, университетов, городов, областей, страны – постоянного соответствия инновациям. В контексте усиления национальной и международной конкуренции внедрение новых технологий и трудовых процессов работодателям необходимо предпринять шаги для обеспечения пожилых работников необходимыми навыками и гибкостью для решения этих проблем.

Тем не менее – как говорится, «старость не радость», – с возрастом появляется большее количество проблем. Возрастные изменения в физической и психической функциях могут влиять на работу пожилых работников, например, в силу следующих факторов:

- ухудшение когнитивной функции: производственные процессы, которые требуют ручной точности, внимания и быстрой обработки информации, даются сложнее;
 - устойчивость к стрессу, шуму, теплу и вибрации снижается у пожилых работников вместе с работоспособностью;
 - изменения зрения: способность пожилых работников выполнять задачи, связанные с сенсорной работой и остротой восприятия (например, в электронике), может снижаться, если у них происходит ухудшения зрения;
 - изменение паттернов сна: продолжительность и качество сна ухудшаются;
- и так далее...

Из всех мер, которые могут быть предприняты для обеспечения конкурентоспособности, обучение, возможно, является одним из самых важных. Но упомянутые выше препятствия не только влияют на работу – их также необходимо учитывать в организации укрепления потенциала и обучения пожилых слушателей курсов. Перед определением содержания обучения, результатов обучения, выборов методологии и каналов распространения информации очень важно провести анализ социально-культурных, антропологических и психологических предпосылок обучения и отдельных обучающихся. Это касается самых элементарных вещей, таких как оценка яркости света для чтения в учебных помещениях, необходимо ли усиление звука, более медленное изложение учебного материала для пожилых слушателей курса с замедлением когнитивной функции.

Равно как каждый обучающий курс для пожилых работников обусловлен факторами возраста, таковой должна быть и стратегия обучения в течение всей жизни. Я рад сообщить об одной из задач в рамках нашего проекта «Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси»: предоставить рекомендации, ускорить разработку и внедрение Концепции Национальной стратегии обучения в течение всей жизни.

Определение и обоснование обучения в течение всей жизни согласно постановлению № 678 Европейской Комиссии (EU COM (2001) 678) в контексте Европейского пространства обучения в течение всей жизни гласит, что «любая учебная деятельность – формальная, неформальная, протекающая в течение жизни, – с целью углубления знаний, навыков и компетенций в личной, гражданской, социальной и/или трудовой перспективе» предполагает достижение 4 целей: самореализацию, активное гражданство, социальную интеграцию, трудоустраиваемость/адаптируемость. Приведем здесь 8 ключевых компетенций обучения в течение всей жизни, которые ЕС считает определяющими для индивида в достижении указанных целей:

- общение на родном языке;
- общение на иностранных языках;
- математическая компетентность и базовые компетенции в области науки и техники;
- цифровая компетентность;
- умение усваивать знания;
- социальные и гражданские компетенции;
- инициативность и предприимчивость;
- культурное самоопределение и самовыражение.

Мы также затронем основополагающие элементы обучения в течение всей жизни: партнерство в рамках всего спектра обучения, понимание спроса на обучение, адекватное распределение ресурсов, обеспечение доступа и возможностей обучения, создание культуры обучения, стремление к совершенству. Тем не менее, совместно с нашими партнерами мы в первую очередь будем предпринимать попытки выяснить, что все это означает в белорусском контексте. С этой целью создается рабочая группа из социальных партнеров для сбора и рассмотрения различных мнений. Мы будем работать над стратегией на протяжении 2018 года, проведем конференцию, посвященную обучению в течение всей жизни, и, несомненно, не упустим возможности включиться в дискуссию о Стратегии «Наука и технологии 2018–2040 гг.», которая дает значимые отсылки к обучению в течение всей жизни, а также в отношении старения рабочей силы.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ФИНАНСОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Рыбакова Т.А., кандидат экономических наук, доцент

*Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет
имени Григория Сковороды, г. Переяслав-Хмельницкий, Украина*

В современном мире международная миграция является одним из ключевых явлений, характеризующих глобализацию, неизбежным следствием перехода общества на постиндустриальную ступень развития, а также источником как проблем, так и возможностей для всего человечества. Миграция – явление чрезвычайно многогранное, поскольку существует огромное количество причин, побуждающих людей к переезду в другие страны. Среди таких причин основными являются:

- вынужденное переселение из-за угрозы свободе, жизни или здоровью в результате военных конфликтов, политических репрессий или экологических катастроф (беженцы);

- объединение семей;
- реадмиссия (возвращение нелегальных мигрантов на родину);
- поиск лучших условий жизни и труда.

Именно последняя причина, являясь симбиозом чисто экономических факторов, и лежит в основе экономической миграции. Это наиболее распространенный вид международной миграции, а также одна из основных форм международных экономических отношений. Однако, в любом случае, миграционные процессы объясняются стремлением мигрантов к благополучию и безопасности, которые между собой неразрывно связаны.

Международная миграция является важным элементом формирования состава и численности населения, фактором влияния на социально-экономическое развитие и международные отношения. В странах с формирующимся рынком трудовая миграция граждан за границу является на сегодня самым массовым и социально значимым миграционным потоком. Заработки трудовых мигрантов за рубежом способствуют повышению уровня жизни многих домохозяйств, уменьшению бедности, снижению давления на рынке труда, развитию малого бизнеса. Так, в Украине денежные переводы мигрантов своим семьям на родине превышают объемы прямых иностранных инвестиций в экономику, и сопоставимы с 5,3 % ВВП страны [1].

Развитие глобализации и демократизации общественной жизни способствовало возникновению значительно более широких возможностей для перемещения людей между странами, существенно активизировав миграционные процессы, представляющие собой ход или протекание любого миграционного явления, последовательное видоизменение его этапов, периодов и состояний.

В Украине миграционные процессы являются объектом государственного регулирования, что указано в Концепции государственной миграционной политики [2]. В Республике Беларусь миграционные процессы также регулируются государством в рамках государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы [3], которая содержит разработанные меры миграционной политики. Таким образом, государственное регулирование миграционных процессов осуществляется посредством миграционной политики, направленной на защиту национальных интересов государства в сфере миграции и на обеспечение устойчивого развития.

Разным странам в зависимости от их территории, численности и состава населения, а также социально-экономического развития, свойственны различные модели миграции. В связи с этим миграционная политика должна быть основана на глубоком анализе миграционной ситуации, точной и достоверной миграционной статистике и научных исследованиях. Так, в Украине в 2014–2016 годах вследствие вооруженного конфликта и значительного ухудшения социально-экономической ситуации наблюдается резкий перекоп миграционных потоков в сторону эмиграции, преимущественно трудовой. Украину покидает наиболее экономически активное население, в основном молодежь и высококвалифицированные специалисты. Более того, трудовая миграция постепенно превращается в постоянную, так как работающие в развитых странах пытаются легализовать свое положение, перевозят свои семьи с тем, чтобы больше никогда не вернуться в Украину. Все это крайне негативно сказывается на демографическом потенциале страны и является серьезной угрозой национальной безопасности. Соответственно, в таких условиях миграционная политика должна рассматриваться как одно из средств противодействия депопуляции [1]. В Республике Беларусь, где выработана государственная миграционная политика и имеется законодательство в данной сфере, обеспечивающее регулирование миграционных процессов, трудовая миграция не имеет таких масштабов [4]. Таким образом, в странах с развивающимся рынком, где проблема эмиграции стоит особо остро, проведение адекватной миграционной политики является одним из приоритетов социально-экономического развития. Именно от ее результатов во многом зависит, будет ли государство терять рабочую силу, будет ли происходить «утечка мозгов», или, наоборот, мигранты будут возвращаться на родину, обогащенные новыми знаниями и опытом, и к тому же привозить с собой заработанные за границей средства [5, с. 3].

Во многих странах, сталкивающихся с угрозой миграционной убыли трудоспособного населения и усилением процессов депопуляции, миграционная политика осуществляется преимущественно посредством применения административно-правовых и контрольных инструментов, направленных на регулирование объемов и структуры миграционных потоков (визовый режим, процедуры миграционного контроля, требования к субъектам трудовой миграции и к посредникам, запреты, введение эмиграционных квот, определение статуса иностранцев и т.д.). Более же дорогие, однако, и более эффективные в долгосрочной перспективе инструменты экономического, в том числе финансового регулирования, призванные создавать благоприятный эмиграционный климат, пока еще используются недостаточно эффективно.

Финансовое регулирование является важнейшей составляющей государственного регулирования экономики, одним из направлений государственной финансовой политики и весомым инструментом влияния на социально-экономическое развитие страны. Необходимость государственного финансового регулирования обусловлена тем, что государство должно обеспечивать финансовыми ресурсами общественные потребности, которые не могут быть удовлетворены посредством функционирования рыночного механизма. К таким потребностям относятся и социальная поддержка населения, оказывающая огромное влияние на миграционные процессы. Упорядочение регулирующих целей финансовой политики позволяет достичь соответствующего балансирования процесса перераспределения финансовых ресурсов в обществе и достижения определенного уровня удовлетворения общественных потребностей [6, с. 5]. Таким образом, сущность финансового регулирования заключается во влиянии государства на экономические и социальные процессы путем перераспределения финансовых ресурсов среди определенных сегментов рынка для предотвращения возможных или устранения существующих диспропорций и обеспечения макроэкономического равновесия с использованием соответствующих форм, методов и инструментов.

Следует отметить, что меры финансового регулирования, в отличие от административно-правового, опосредованно влияют на миграционные процессы через социальные стандарты. Они направлены на выход из финансово-экономического кризиса, обеспечение экономического роста как основного фактора повышения социальных стандартов, рост благосостояния населения.

Учитывая социально-экономическую и демографическую ситуацию в Украине и новейшие глобальные и локальные изменения (беспрецедентная вынужденная миграция с Ближнего Востока, сближение Украины с ЕС и введение безвизового режима с большинством государств-членов ЕС, масштабное внутреннее перемещение в стране вследствие вооруженного конфликта), правительство Украины приняло новую стратегию государственной миграционной политики, призванную обеспечить соблюдение интересов граждан Украины, украинцев за границей и иностранцев в Украине [7]. В связи с этим приоритетами государственного финансового регулирования миграционных процессов являются:

- сдерживание темпов выезда населения из Украины;
- содействие возвращению выехавших ранее мигрантов, репатриация представителей диаспоры;
- увеличение отдачи от применения человеческого капитала украинцев, которые уже выбрали путь миграции;
- поощрение иммиграции из-за границы близких по культуре иностранцев и их интеграция в украинское общество;
- создание условий для эффективного использования труда временных высококвалифицированных работников из-за границы в интересах украинской экономики [1].

Вышеназванные приоритеты позволяют сформировать систему мер государственного финансового регулирования миграционных процессов. Среди них наиболее актуальными, на наш взгляд, являются следующие:

1. Ликвидация дисбаланса в финансовой системе страны. Так, на сегодня в Украине 40 млрд. долларов внешних кредитов используются для пополнения международных (золото-валютных) запасов Национального Банка Украины, рефинансирования банковской системы и

возвращение предыдущих долгов, а не для развития экономики. Необходимо прекратить жить в долг и мобилизовать в экономику значительные финансовые ресурсы, которые находятся в руках у населения вследствие изъятия из банков депозитов и получения денежных переводов от трудовых мигрантов, возвратив доверие людей к финансовым институтам.

2. Финансирование государством или доленое финансирование совместно с инвестором структурной перестройки отечественной промышленности на основе инновационного развития. Общественно регулируемое развитие приоритетных в инновационном отношении отраслей означает и модификацию социальных структур на национальном уровне, повышение благосостояния, улучшение качества и условий труда [8, с. 280]. Кроме того, результатом инновационного развития станет внедрение в производство современных ресурсосберегающих технологий. Это позволит промышленным предприятиям уменьшить материальную составляющую себестоимости и, соответственно, увеличить расходы на оплату труда, обеспечивая работникам достойный уровень заработной платы, а также повысить свою конкурентоспособность и успешно развивать бизнес на принципах корпоративной социальной ответственности, инвестируя в человеческий капитал.

3. Привлечение в экономику прямых инвестиций, в том числе и иностранных, социальным эффектом от которых будет создание новых рабочих мест, снижение социальной напряженности, восстановление промышленности и инфраструктуры депрессивных территорий.

4. Формирование инвестиционных ресурсов в социальной сфере с использованием, наряду с традиционными, новых источников финансовых средств (финансовые ресурсы государственных и общественных организаций, предприятий, доходы от ценных бумаг). Для того чтобы эти источники реально функционировали, необходимы условия, которые сделают финансовые инвестиции в социальный сектор достаточно привлекательными. С этой целью необходимо дифференцировать инструменты финансового рынка и обеспечить им соответствующую государственную поддержку [8, с. 281].

5. Кардинальная реформа налоговой системы, которая должна быть согласована с заданием построения в стране социально-ориентированной рыночной экономики, становление которой предусматривает существенное повышение государственных расходов на развитие здравоохранения, социального обеспечения, социального страхования, образования, науки, культуры. В этих условиях речь идет не о снижении налогов, что может привести к значительным потерям для бюджета, а о комплексных мерах, призванных возродить доверие бизнеса к государству, поощрять предпринимательство и увеличение количества рабочих мест, вывести значительную часть экономики из тени, стимулировать бизнес, выплачивать работникам «белую» зарплату. Очень важно внедрить прогрессивную систему налогообложения, обеспечить налоговые льготы при создании новых рабочих мест, при запуске проектов создания новых производств.

6. Регулирование инфляции, темпы роста которой в Украине начиная с 2014 года значительно превышают темпы роста заработной платы, что привело к снижению реальных доходов населения и их значительной социальной дифференциации. В рамках регулирования инфляции государством должны проводиться антиинфляционные действия, являющиеся комплексом мер в сфере финансов, денежного обращения, кредита, валютно-кредитных отношений, социальной политики с целью сдерживания инфляционных процессов.

7. Финансирование социальных программ для внутренне перемещенных лиц, что может создать условия для эффективной и безопасной внутренней миграции как альтернативы миграции в развитые страны. Такие программы могут включать финансирование строительства жилья и предоставление льготного ипотечного кредитования, финансирования переобучения, предоставление грантов на открытие собственного бизнеса.

Несмотря на непрямой характер влияния вышеперечисленных мер финансового регулирования на миграционные процессы (непосредственно регулированию подвергаются не сами миграционные процессы, а социально-экономические условия, в которых они осуществляются), их значение для сдерживания потока экономических мигрантов из Украины огромно.

Ключевым при этом является повышение уровня жизни населения как единственная возможность предотвратить массовый отток за границу специалистов, особенно молодых.

Финансовые инструменты государственного регулирования миграционных процессов могут также быть широко использованы для возвращения мигрантов на родину. Для этого, наряду с предложенными выше финансовыми мерами по улучшению социально-экономических условий в стране, необходимо осуществить [1]:

- предоставление финансовой помощи для обеспечения доступа реэмигрантов к профессиональному обучению или переподготовке, а также к бизнес-курсам для желающих открыть собственное дело;

- внедрение государственной системы кредитования реэмигрантов, желающих открыть собственное дело;

- установление налоговых льгот для тех реэмигрантов, которые вкладывают заработанные за границей средства в открытие собственного бизнеса в Украине;

- отмену таможенных пошлин на ввоз мигрантами оборудования с целью создания собственного бизнеса в Украине.

Важными мерами также являются разработка и внедрение на основе долевого финансирования совместных со странами пребывания мигрантов проектов их добровольного возвращения и реинтеграции.

Увеличение отдачи от применения человеческого капитала украинцев, проживающих за границей, может быть обеспечено с помощью проведения политики поощрения валютных переводов мигрантов, в том числе введения льготных почтовых и телеграфных тарифов на переводы, а также привлечения валютных депозитов мигрантов в экономику Украины путем установления более высокого процента по сравнению с внутренними вкладами и внедрения системы государственных гарантий на валютные депозиты.

Безусловно, финансовое регулирование миграционных процессов является сложной системой, на которую оказывают влияние множество факторов. В связи с этим предложенный набор мер не является исчерпывающим, а лишь отвечает наиболее актуальным вызовам в сфере миграции. Следует заметить, что в условиях глобализации миграция – явление неизбежное, и добиться радикального уменьшения миграционных потоков невозможно. Финансовое регулирование миграционных процессов должно осуществляться в комплексе с другими методами регулирования в рамках государственной миграционной политики с целью получения государством и обществом максимальных выгод от миграции.

Список использованных источников

1. Малиновська, О. А. Щодо необхідності розробки і затвердження нової редакції Концепції державної міграційної політики України : аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.niss.gov.ua/articles/1762>.

2. Про Концепцію Державної міграційної політики. – Указ Президента України, 30.05.2011, № 622/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.

3. Государственная Программа «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.government.by/upload/docs/filecdf0f8a76b95e004.PDF>.

4. Тихонова, Л. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз / Л. Тихонова, Е. Красинец // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2015. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.evolutio.info/content/view/2401/235/>

5. Міграційна політика Європейського союзу: виклики та уроки для України / О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2014. – 48 с.

6. Державне фінансове регулювання економічних перетворень: монографія / І. Я. Чугунов, А. В. Павелко, Т. В. Канева, та ін.; за заг. ред. А. А. Мазаракі. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 376 с.

7. Україна прийняла нову стратегію державної міграційної політики, розроблену за підтримки МОМ / Офіційний сайт представництва Международной организации по мигра-

ции в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://iom.org.ua/ua/ukrayina-pruynyala-novu-strategiyu-derzhavnoyi-migraciynoi-polityky-rozroblenu-za-pidtrymky-mom>.

8. Тропіна, В. Б. Фінансове регулювання соціального розвитку суспільства : монографія / В. Б. Тропіна. – К. : НДФІ, 2008. – 368 с.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ В АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Рагимова З.Р., Мамедова М.Б.

*Научно-исследовательский и учебный центр по труду и социальным проблемам
Министерства труда и социальной защиты Азербайджанской Республики,
г. Баку, Азербайджан*

В Азербайджанской Республике принимаются активные комплексные меры в области развития народонаселения в контексте Каирской Программы действий, принятой в 1994 году 179 странами, в том числе и Азербайджаном. В целом, Каирская Конференция дала новый импульс для политических решений в отношении проблем народонаселения и развития в стране. Принятием Программы действий правительством страны было признано, что инвестирование в развитие человеческого фактора, расширение возможностей людей и создание для них возможностей реализовать свой потенциал является основой устойчивого экономического роста и устойчивого развития. В целом за прошедший (с 1994 года) период в Азербайджанской Республике был взят за основу комплексный подход в отношении включения вопросов, касающихся народонаселения, в политику и стратегию в области развития [1].

После Каирской конференции 25 сентября 2015 г. на семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи ООН была принята Резолюция «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», связанная с Программой действий на период после 2014 года. Наша Республика также присоединилась к Целям Устойчивого Развития, утвержденным на 2015–2030 годы [2].

Отметим, что Азербайджанская Республика – это богатое природными ресурсами суверенное светское государство в Восточном Закавказье с населением более 9,8 миллионов человек, развитой экономикой, и имеющее сухопутные границы с Россией (Республика Дагестан), Грузией, Арменией, Турцией (Нахичеванская Автономная Республика) и Ираном.

Хотя история Азербайджана уходит в глубину веков, на политической карте мира как независимая республика он впервые появляется 28 мая 1918 г., после того как Национальный Совет Азербайджана принял акт о провозглашении независимости Азербайджана и создании на территории восточного и южного Закавказья суверенной Азербайджанской Народной (Демократической) Республики.

С 1918 года и до сегодняшнего дня национальное законодательство Азербайджана обеспечивает правовую поддержку и защиту равенства прав женщин и мужчин, защиту семьи, охрану здоровья населения, материнства и детства, право молодежи на получение образования и право пожилых людей, инвалидов и уязвимых групп населения на социальное обеспечение.

В демографическом плане Азербайджан – самое динамичное государство на Южном Кавказе. В течение XX века численность его населения увеличилась на 6 с лишним миллионов человек или более чем в 4 раза. Почти 70 % этого прироста пришлось на вторую половину XX века. В конце 1980-х годов Азербайджан находился на завершающем этапе демографического перехода, в начале периода так называемого «демографического дивиденда», его население было молодым, с высоким потенциалом роста, низкой смертностью и оптимальной рождаемостью.

Современную демографическую историю Азербайджанской Республики можно разделить между 1990–2002 годами и периодами, начинающимися в 2004 году.

Как и многие бывшие советские республики в начале 1990-х годов Азербайджанская Республика подвергалась многим изменениям в рыночной экономике и развитии демократии. Наряду с рядом экономических и социальных проблем переходного периода оккупация Арменией 20 % азербайджанских земель еще более усложнило ситуацию. В результате было потеряно около 4000 предприятий и 30 000 рабочих мест, около миллиона беженцев и вынужденных переселенцев столкнулись с проблемой молодого независимого государства.

Глобальный кризис начался в 1990-х годах и сопровождался снижением уровня жизни населения, что также отрицательно сказалось на демографическом развитии страны. Таким образом, в результате воздействия вышеупомянутых факторов в 1990–2002 годах в стране снизились уровень рождаемости и среднегодовой темп прироста населения, усилились потоки миграции из сельских местностей в города и из страны.

Начиная с 2004 года, осуществляемые в Республике социально-экономические реформы, сохраняющаяся устойчивая политическая и макроэкономическая стабильность, принятие ряда государственных программ способствовали решению проблем связанных с развитием человеческого фактора и оказали положительное влияние на демографическое развитие.

В соответствии с Концепцией демографического развития, разработанной в 1999 году, Распоряжением Президента страны в ноябре 2004 года была утверждена «Государственная Программа в области развития демографии и народонаселения в Азербайджанской Республике». Основной целью программы явилось достижение оптимального уровня воспроизводства населения, снижение уровня смертности, увеличение средней продолжительности жизни, укрепление здоровья матери и ребенка, создание благоприятной социально-экономической основы для развития семей и выявление путей урегулирования процессов миграции. Следует отметить, что наряду с определением среднесрочной стратегии развития в области демографии и народонаселения, Государственная программа реализуется в тесной связи с другими программами по социально-экономическому развитию Азербайджанской Республики.

Отметим, что хотя и снижение численности населения не является типичным для Азербайджана, обеспечение демографической безопасности, которая отвечает геополитическим и национальным интересам, и развитие будущего здорового поколения являются основными стратегическими направлениями в развитии нашего государства. Для достижения этих целей необходимо было создать комплексную, научно обоснованную и эффективную систему действий для оптимизации компонентов демографического воспроизводства (рождение, смертность, миграция).

Особое место в «Государственной Программе в области развития демографии и народонаселения в Азербайджанской Республике» отводилось охране репродуктивного здоровья, вопросам планирования семьи и сохранению устойчивого института семьи. С целью охраны репродуктивного здоровья населения, а также обеспечения условий, необходимых для рождения желанных и здоровых детей, снижение случаев заболеваемости и смертности среди матерей и детей в 2006 году Решением Кабинета Министров страны была утверждена «Программа Мероприятий по охране здоровья матерей и детей». Для обеспечения охраны репродуктивного здоровья и планирования семьи государственная политика ориентирована на охрану генофонда и будущего нации путем распространения национально-приемлемых принципов планирования семьи, оздоровление нации путем укрепления здоровья матери и ребенка через новаторскую, интегрированную и широко развитую сеть медицинских учреждений, сокращение детской и материнской смертности, заболеваемости и укрепления роли служб планирования семьи; внедрение новых методов регулирования рождаемости.

В то же время одной из приоритетных задач политики в области развития народонаселения в Азербайджане явилось укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни населения. В связи с ростом продолжительности жизни и, как следствие, увеличе-

ние удельного веса и абсолютного числа пожилых людей на первый план выходит необходимость обращения особого внимания проблемам пожилых. Исходя из этого, значительное внимание в Азербайджане уделяется социальной защите пожилых граждан, обеспечению социальных и иных жизненно важных потребностей, росту их благосостояния.

Комплекс мер в области социальной защиты пожилых граждан также осуществлялся в рамках «Государственной программы в области демографии и развития народонаселения в Азербайджанской Республике», «Государственной программе по сокращению бедности и устойчивому развитию в Азербайджанской Республике на 2008–2015 гг.» и других государственных программах. Актуальность принимаемых мер связана еще с тем, что, как и во многих странах мирового сообщества, в нашей стране идет процесс старения населения.

Основные права и свободы пожилых граждан закреплены в Конституции Азербайджанской Республики. Страна присоединилась к ряду международных документов, в том числе к Мадридскому Международному Плану Действий по Проблемам Старения (2002 г.). Основываясь на рекомендациях Плана Действий, с целью улучшения социального положения пожилых граждан и повышения государственной заботы Указом Президента Азербайджанской Республики от 17 апреля 2006 г. № 1413 была утверждена «Государственная программа по усилению социальной защиты пожилых граждан». Наибольший приоритет в развитии прав пожилых уделяется реформированию системы пенсионного обеспечения, сокращению бедности среди пожилых лиц, созданию необходимых условий, способствующих возможности работать, а также развитию самозанятости этого контингента, развитию сети социальной поддержки в регионах страны и принятию мер, способствующих интеграции пожилых лиц в общество.

Наряду с этим, одной из важных составных частей государственной политики страны является молодежная политика, которая представляет собой целостную систему мер правового, организационно-управленческого, финансово-экономического, научного, информационного, кадрового характера, направленных на создание необходимых условий для выбора молодыми гражданами своего жизненного пути, для активного участия в развитии страны.

Основные цели, принципы, направления и организационно-правовые основы этой политики закреплены принятым в 2002 году Законом Азербайджанской Республики «О молодежной политике».

В последние годы были приняты специальные Государственные программы по решению проблем молодежи в 2005 году (2005–2009 гг.), а затем в 2011 году (2011–2015 гг.) – «Государственная программа Молодежь Азербайджана», в которых были распределены функциональные задачи между соответствующими государственными органами исполнительной власти. Основной целью Государственной программы было развитие молодежной политики в Азербайджане, создание условий для активного участия молодежи в сфере менеджмента, трудоустройство молодых специалистов и обеспечение решения других социально-экономических проблем.

В 2007 году Распоряжением Президента страны была утверждена Государственная программа по развитию профессионально-технического образования в Азербайджанской Республике (2007–2012 гг.). Основная цель Программы – удовлетворение потребности в профессионально-квалифицированных кадрах в соответствии с требованиями развития экономики страны, а также формирование системы профессионально-технического образования, эффективной с экономической и социальной точки зрения для обеспечения получения населением современного профессионального образования.

С целью обеспечения обучения молодежи Азербайджана за рубежом по нужным для страны специальностям и участия в развитии республики Президентом страны утверждена «Государственная программа по обучению Азербайджанской молодежи в зарубежных странах на 2007–2015 годы», которая служит целям единой системы в направлении организации обучения талантливой Азербайджанской молодежи за рубежом. За 2000–2016 гг. 29 388 человек были отправлены на обучение за рубежом, из них 6257 человек в страны СНГ [3].

За период 1990–2016 гг. численность населения выросла на 36 %, т.е. увеличилась на 2678,1 тыс. человек и составила к началу 2017 г. 9810,0 тыс. человек [4 – все статистические данные].

В республике наблюдается превышение численности женщин над численностью мужчин, соотношение которых соответственно составило в начале 1990 года 51,2 % и 48,8 %, а к началу 2017 года – 50,1 % и 49,9 %. Уменьшение разницы в их соотношении произошло в связи с повышением продолжительности жизни мужчин и заметным сокращением уровня младенческой смертности среди мальчиков.

За период с 1990 года по 2016 год в общей численности населения доля детей (0–14 лет) снизилась с 32,9 % до 22,6 %, в то время как удельный вес пожилого населения в возрасте 65 лет и старше за тот же период вырос с 4,8 % до 6,3 %. Что же касается численности населения в возрасте 15–64 лет, то в ее динамике наблюдается неуклонный рост – с 62,3 % до 71,1 %.

Общая демографическая нагрузка (дети 0–14 лет и взрослые 65 лет и старше) на трудоспособное население (15–64 лет) в 2007 году составила 407 человек, нагрузка детьми на трудоспособное население 318 человек, нагрузка лиц старше трудоспособного возраста (65 лет и старше) – 89 человек. Для сравнения в 1990 году эти показатели составляли – 605; 528 и 77 соответственно.

Рост численности населения в стране происходит за счет естественного прироста населения. За период 1990–2016 гг. в динамике коэффициента естественного прироста населения произошли следующие изменения: в 1990 году коэффициент естественного прироста населения составил 19,8 ‰, начиная с 1999 г. этот показатель стал снижаться и в 2002–2003 гг. достиг минимального уровня (8,0 ‰). Причиной этого явилось снижение уровня рождаемости в указанный период. С 2004 года уровень рождаемости стал постепенно повышаться, что повлияло на рост коэффициента естественного прироста населения. Так в 2004 году естественный прирост населения составил 9,9 ‰, а в 2016 году – 10,6 ‰.

В 2016 году родилось 159,5 тыс. детей, что на 49,1 тыс. детей больше, чем в 2001 году. В республике максимальная рождаемость регистрируется в возрастных группах 20–24 года и 25–29 лет. Анализ динамики повозрастной рождаемости показывает, что 74,1% всех рождений в 1990 году приходилось на долю женщин возрасте 20–29 лет. В 2001 году их вклад в рождаемость опустился до 66,7 %, в 2016 году соответствующий показатель составил 70,6 %.

За последние годы в республике в общей численности живорожденных детей увеличилась доля детей, родившихся вне брака. Если в 1990 году доля внебрачной рождаемости составляла 2,6 % от общей рождаемости, то в 2004 году этот показатель достиг самого высокого уровня – 20,3 %, в 2016 году доля внебрачной рождаемости снизилась до 16,5 %.

За последнее десятилетие общий уровень смертности в Азербайджане не претерпел резких изменений, о чем свидетельствует общая тенденция его динамики. Так, в 1990 году общий уровень смертности составлял 6,1 ‰, в 1994 году – 7,3 ‰, в 2016 году – 5,9 ‰. Уровень смертности мужчин в трудоспособном возрасте продолжает превышать уровень смертности женщин этого возраста. В 1990 году на 1000 мужчин приходилось 4,2 смертных случая, а на 1000 женщин – 1,4, в 2016 году эти показатели составили 3,4 и 1,5 соответственно.

По официальным данным, за рассматриваемые годы коэффициент младенческой смертности заметно снизился. Относительно 1990 года уровень смертности детей в возрасте до одного года во всем населении уменьшился на 60,3 %, среди мальчиков – на 57,8 %, среди девочек – на 63,4 %.

Отметим, что за рассматриваемый период в стране снизилась материнская смертность. Так, если в 1990 году на 100 000 живорождений коэффициент материнской смертности составлял по республике 9,3, то к 1996 году он вырос до 44,1. В 2016 году коэффициент материнской смертности по республике составил 13,8.

Состояние здоровья и уровень смертности населения от неестественных причин смерти отражаются на показателях ожидаемой продолжительности жизни населения страны.

В 1990 году ожидаемая продолжительность жизни населения составила 71,1 лет, у мужчин – 67 лет и у женщин – 74,8 лет. В 2016 году – 75,2, 72,8 и 77,6 соответственно. Если в 1990 году ожидаемая продолжительность жизни мужчин на 7,8 лет была ниже продолжительности жизни женщин, то в 2016 году эта разница составляла 4,8 лет.

В 1990 году по республике было заключено 73 тыс. браков. В связи с военными действиями к 1996 году число зарегистрированных браков сократилось почти вдвое и достигло своего минимума – 38,5 тыс. В последующие годы число браков стало расти и в 2011 году составило 88,2 тыс. Этот рост связан с тем, что в брачный и репродуктивный возраст вступили лица, родившиеся в период относительно высокой рождаемости (80-е и начало 90-х годов). В 2016 году было зарегистрировано 66,8 тыс. браков.

В Азербайджане общий коэффициент разводимости в 1990 году составлял 2,0 ‰, в начале 2000-х годов опустился до 0,7 ‰, в 2016 году на 1000 человек населения приходилось 1,4 развода. Низкий уровень разводимости обусловлен преимущественно семейными традициями, корни которых уходят в сложившиеся устои жизни. В 1990 году в среднем на 100 зарегистрированных браков приходилось 19 расторгнутых брака, в 2016 году этот показатель составил 20.

С конца 80-х и начала 90-х годов прошлого века увеличился как выезд населения Азербайджана за пределы страны, так и въезд в нее. Во внешнем обмене до 2008 года отмечаются колебания сальдо миграции в отрицательную сторону. По данным Госкомстата республики за период 1990–2007 гг. миграционное сальдо составило -183,3 тыс. человек. С 2008 года по 2016 год сальдо миграции стало положительным и составило 13,1 тыс. человек.

В 2016 году 46,2 % из числа всех прибывших мигрантов в Азербайджан были лица из стран СНГ. Эмиграционный поток из Азербайджана в страны СНГ в том же году составил 86,1 % из числа всех выбывших.

Наряду с положительными тенденциями в динамике показателей демографического развития страны существуют и некоторые проблемы в этой сфере. Так с начала 1990-х годов в половой структуре живорожденных наблюдается заметное увеличение числа мальчиков и в настоящее время на 100 рожденных девочек приходится 114 мальчиков. Это, в основном, объясняется решением и выбором (селективные аборты) родителей в отношении будущего пола ребенка. Согласно официальной статистике, число аборт на 1000 женщин в возрасте 15–49 лет в 2003 году составляло 7, а в 2016 году этот показатель составил 12.

По сравнению с 2000 годом в последующие годы в Азербайджане отмечается заметное повышение рождаемости у матерей моложе 20 лет. По данным официальной статистики, доля детей, рожденных от матерей, не достигших 20-летнего возраста, возросла с 4,7 % в 1990 году до 10,6 % в 2003 году и до 11,1 % в 2016 году в общем числе живорождений. При этом среди стран Содружества Независимых Государств высокая доля детей, родившихся у матерей в возрасте моложе 20 лет, в 2010 и 2014 гг. было зарегистрировано в нашей стране [5].

В настоящее время в соответствии с долгосрочной стратегией развития страны с целью обеспечения качественно-количественного роста населения разработан и находится на стадии утверждения проект новой Государственной программы в области развития демографии и народонаселения в Азербайджанской Республике на период до 2030 года.

Основной целью Государственной программы является создание комплексных условий для стабилизации уровня воспроизводства населения, который обеспечивает количественный и качественный рост населения [6]. Государственная программа основана на Концепции развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее», утвержденной Указом Президента Азербайджанской Республики от 29 декабря 2012 г. № 800, увеличивая население страны в среднем на 1,1 % в год направлена на сохранение устойчивых темпов роста в долгосрочной перспективе [7].

Одним из основных условий для устойчивого развития Азербайджанской Республики на первый план выдвигается развитие человеческого капитала. Важность демографического воспроизводства населения является одним из основных факторов общественного про-

гресса и состоит из последовательного воспроизводства поколения людей, как носителя человеческого капитала.

Принимая во внимание постепенное снижение репродуктивного потенциала женщин в стране (изменение числа женщин репродуктивного возраста в результате замены поколений), сохранение нынешнего уровня числа детей, родившихся в течение периода, охватываемого Государственной программой в области развития демографии и народонаселения в Азербайджанской Республике, утвержденной в 2004 году считается приоритетным.

В этой связи особое место в области развития демографии и народонаселения в стране отводится охране репродуктивного здоровья, вопросам планирования семьи и сохранению устойчивого института семьи. С целью охраны репродуктивного здоровья населения, а также обеспечения условий, необходимых для рождения желанных и здоровых детей, снижение случаев заболеваемости и смертности среди матерей и детей завершается работа по согласованию с государственными органами новой «Государственной Программы по улучшению здоровья матерей и детей».

В результате демографической политики, включая защиту матерей и детей, в стране наблюдаются положительные тенденции динамики общей, а также младенческой и детской смертности, приведших к увеличению ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

Принимая во внимание, что на здоровье и безопасность жизни населения непосредственное влияние оказывают экологическая среда, качество потребляемой продукции, бытовые условия, Государственная программа предусматривает меры по защите экологического баланса и окружающей среды, по контролю за производством, хранением, импортом и продажей продовольственных и непродовольственных товаров, уменьшению загрязнения воздуха и улучшению качества питьевой воды.

С целью совершенствования законодательства в области миграции в Азербайджанской Республике в соответствии с международными нормами и требованиями современности, обеспечения национальной безопасности и устойчивого социально-экономического, демографического развития, эффективного использования трудовых ресурсов путем пропорционального размещения в стране и совершенствования их учета и регистрации предусматривается реализация ряда мер по их осуществлению.

В соответствии со стратегией долгосрочного развития страны принимаются меры по совершенствованию системы здравоохранения, образования и социальной защиты для создания всеобъемлющих условий для роста и качества населения.

Список использованных источников

1. Международная Конференция по Народонаселению и Развитию (ICPD). – Режим доступа : <http://www.owl.ru/win/events/edc1996/c-pop.htm>.
2. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года. – Режим доступа : <http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/UNPAN96068.pdf>.
3. Education, science and culture. – Mode of access : www.stat.gov.az/source/education/?lang=en.
4. Population. – Mode of access : www.stat.gov.az/source/demography/?lang=en.
5. Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет. – 2016. – Режим доступа : <http://www.cisstat.org>.
6. Проект новой Государственной программы в области развития демографии и народонаселения в Азербайджанской Республике на период до 2030 г. – Режим доступа : <http://www.mlsp.gov.az/az/pages/5/30>.
7. Концепция развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее». – Режим доступа : www.president.az/files/future_ru.pdf.

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Закревская А.А.

Научно-исследовательский институт труда

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь

Труд является главным средством социально-экономического развития государства и ресурсом роста уровня и качества жизни населения страны.

В этой связи исследование состояния и перспектив развития национального рынка труда, как среды распределения трудовых ресурсов, является все более актуальной и значимой задачей для государства и научного сообщества.

В настоящее время на рынке труда страны наблюдаются положительные тенденции, которые характеризуются снижением уровня зарегистрированной безработицы и ростом спроса на рабочую силу (рис. 1).

По состоянию на 1 октября 2017 г. уровень зарегистрированной безработицы составил 0,6 % к численности экономически активного населения. Данный показатель снизился на 0,3 процентных пункта по сравнению с 1 октября 2016 г.

Снижение уровня безработицы произошло в указанный период за счет сокращения более чем на 32 % количества граждан, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защиты населения. На 1 октября 2017 г. на учете состояло 27,3 тыс. безработных (на 1 октября 2016 г. – 40,3 тыс. человек).

Безусловно, стабилизации состояния рынка труда способствовал значительный рост числа вакансий, заявленных нанимателями в 2017 году. По состоянию на 1 октября 2017 г. данный показатель составил 55,5 тыс. вакансий, что на 52,7 % больше, чем на 1 октября 2016 г.

В результате позитивных тенденций численности официально зарегистрированных безработных и числа вакансий, коэффициент напряженности на рынке труда составил 0,5 безработных на одну вакансию, в то время как на 1 октября 2016 г. данный показатель составлял 1,1 безработных на 1 вакансию.

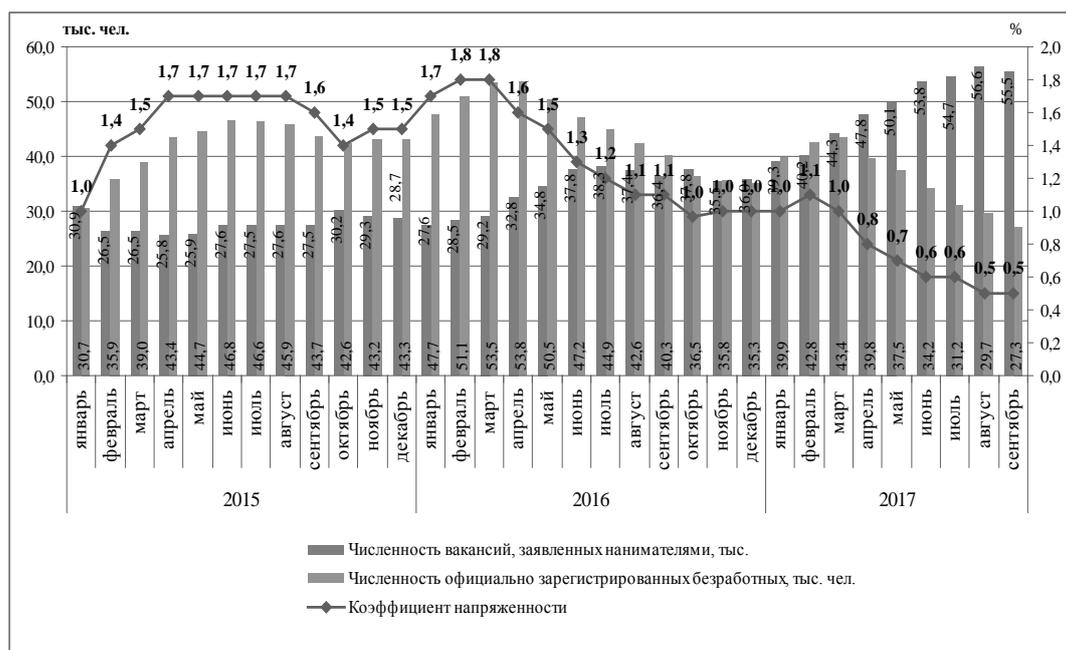


Рис. 1

Для решения проблем занятости населения в период напряженности на рынке труда в стране приняты директивные и превентивные меры государственного регулирования.

С целью обеспечения среды для трудоустройства безработного населения в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 23 февраля 2016 г. № 78 «О мерах по повышению эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь» поставлена и выполняется задача по обеспечению ежегодного увеличения количества трудоустроенных граждан на вновь созданных рабочих местах за счет создания новых предприятий и производств на 50 тыс. человек.

Помимо выполнения поручений Главы государства по обеспечению свободных рабочих мест для трудоустройства безработного населения, в кризисный для рынка труда период свою работу активизировали органы по труду, занятости и социальной защите населения. Так, с начала года за содействием в трудоустройстве уже обратилось 194,7 тыс. человек, в качестве безработных на учет поставлено 64,3 % от числа обратившихся.

Новая редакция Закона «О занятости населения Республики Беларусь» от 24 октября 2016 г. впервые урегулировала вопросы деятельности агентств по трудоустройству. Таким образом, в стране появился новый институт содействия занятости населения, что способствует увеличению возможностей безработных найти подходящую занятость.

В соответствии с названным Законом с 1 января 2017 г. предоставление гражданам услуг по содействию в трудоустройстве на территории республики может осуществляться только теми юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, которые включены в Реестр агентств по трудоустройству. На 9 октября 2017 г. в Реестр агентств по трудоустройству включено 90 агентств.

Несмотря на позитивные тенденции, характеризующие состояние рынка труда в 2017 году, на его функционирование влияет ряд негативных факторов, среди которых следует выделить демографические, экономические и структурные (рис. 2).



Рис. 2

К **демографическим факторам**, в первую очередь, относятся снижение численности трудовых ресурсов и населения в трудоспособном возрасте, рост численности и доли населения старших возрастных групп, а также внутренние и внешние миграционные процессы.

Начиная с 2008 года в стране сокращается численность трудовых ресурсов. На конец 2016 года удельный вес трудовых ресурсов в общей численности населения достиг своего минимума за последние 10 лет и составил 61,4 % (рис. 3).

Темпы сокращения численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте постепенно усиливают свою негативную тенденцию.

Снижение численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте обусловлено, в первую очередь, такой важнейшей современной демографической тенденцией в стране как старение населения. За последние десять лет численность лиц пожилого возраста в целом по республике увеличилась на 190,1 тыс. человек, или на 10,8 %. По прогнозам Министерства экономики Республики Беларусь, доля лиц старше трудоспособного возраста к 2030 году может превысить 31 %.

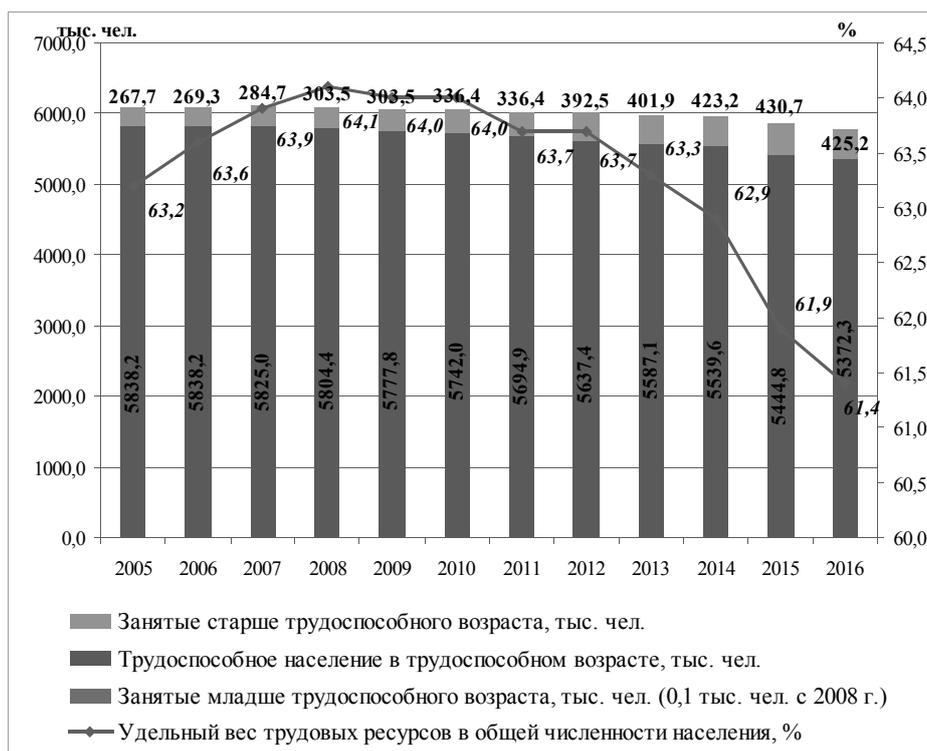


Рис. 3

Влияние демографических факторов предопределяет перспективный трудовой потенциал страны (рис. 4).

Так, по прогнозу баланса трудовых ресурсов, сформированному НИИ труда Минтруда и соцзащиты в 2016 году, если до 2022 года численность официально зарегистрированных безработных будет возрастать и достигнет 41 тыс. человек, то уже к 2030 году данный показатель снизится до 39 тыс. человек.

Таким образом, негативная тенденция снижения трудоспособного населения в трудоспособном возрасте будет и в дальнейшем определять состояние рынка труда страны.

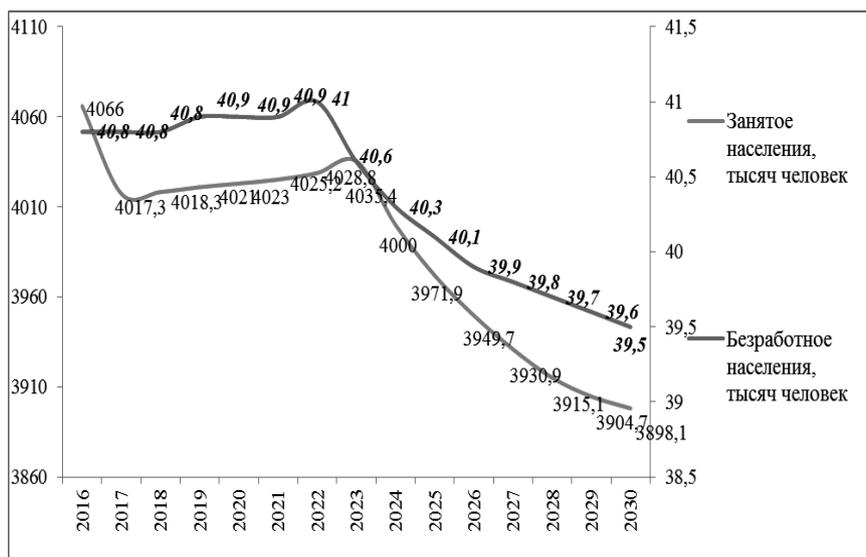


Рис. 4

Влияние *экономических факторов* на состояние рынка труда страны определялось прежде всего снижением спроса нанимателей на рабочую силу по причине происходившей

в 2015 – начале 2016 г. в экономике страны рецессии. В данный период наблюдались такие негативные явления в экономике, как сокращение объемов промышленного производства и объемов реализованной продукции, нестабильность работы субъектов хозяйствования, рост числа убыточных и неплатежеспособных предприятий.

На состоянии рынка труда данные процессы отразились резким снижением спроса на рабочую силу в 2015 – начале 2016 г. Так, например, в 2015 году общее количество вакансий достигло своего минимального значения в 28,7 тыс. вакансий (рис. 5).

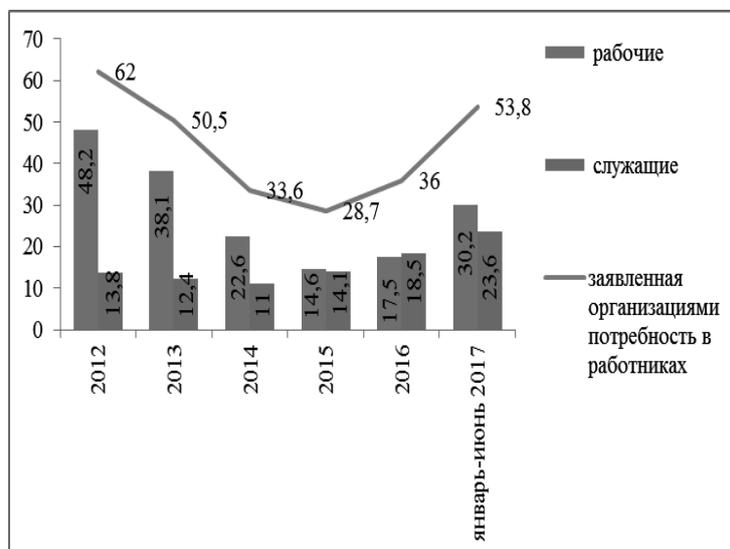


Рис. 5

В 2016 году в общем количестве вакансий, заявленных нанимателями, количество вакантных должностей служащих впервые за практически 10 лет превысило количество вакансий по рабочим профессиям, что может свидетельствовать о замедлении в данный период деятельности реального сектора экономики. Данный тезис подтверждается соотношением тенденций темпов роста промышленного производства и потребности нанимателей в рабочих: так, в 2014 и 2015 годах критически низкие темпы роста потребности нанимателей в рабочих сопровождалась низкими темпами роста промышленного производства (рис. 6).

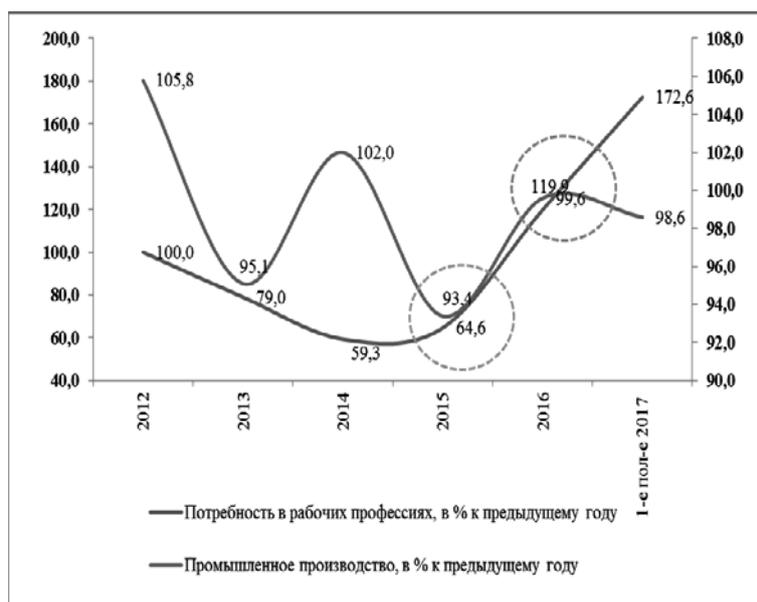


Рис. 6

Тем не менее, стабилизация промышленного производства в 2016 году и первой половине 2017 года способствовала росту потребности нанимателей в рабочих.

Под структурными факторами, определяющими функционирование рынка труда, понимается, прежде всего, профессионально-квалификационный состав рабочей силы и его соответствие потребностям экономики страны (профессионально-квалификационному составу спроса на работников).

В последние годы влияние данного фактора на состояние и результаты функционирования рынка труда является негативным, что обусловлено несоответствием профессионально-квалификационной характеристики спроса на рабочую силу ее предложению.

Увеличение количества вакансий в начале 2017 года по сравнению с 2016 годом характерно практически для всех видов экономической деятельности за исключением информации и связи, где количество вакансий в сравнении с 2016 годом сократилось в начале 2017 года на 591 вакансию.

В наибольшей степени за названный период потребность в работниках возросла в строительстве и обрабатывающей промышленности: прирост количества заявленных вакансий в названных видах экономической деятельности по сравнению с 2016 годом превысило 3 тыс. человек.

Высоким является прирост потребности в работниках в сельском, лесном и рыбном хозяйствах, оптовой и розничной торговле: в названных видах экономической деятельности в первом полугодии 2017 года прирост потребности по сравнению с 2016 годом составил 2630 и 1796 вакансий соответственно.

Возросшая потребность в работниках в названных видах экономической деятельности, которая в основном складывалась из рабочих специальностей, спровоцировала рост потребности в работниках в целом по стране. Рост такой потребности свидетельствует как о позитивных, так негативных тенденциях: с одной стороны данный факт может говорить об активизации деятельности реального сектора экономики, а также сферы услуг, с другой стороны – о нарастающем дефиците на рынке труда предложения соответствующей рабочей силы.

В период с 2016 по 2017 годы наблюдается прирост непокрытой потребности в кадрах в таких видах экономической деятельности как здравоохранение и социальные услуги, образование, профессиональная, научная и техническая деятельность. Так, например, в организациях здравоохранения и оказания социальных услуг за первую половину 2017 года непокрытая потребность составила 8445 вакансий, что на 1678 вакансий выше, чем в целом за 2016 год.

Анализ состояния рынка труда Республики Беларусь, а также факторов, влияющих на его формирование и развитие, позволяет сделать вывод о том, что рынок труда является одновременно следствием, причиной и чувствительным индикатором социально-экономического положения страны. Являясь средой распределения рабочей силы, рынок труда оперативно реагирует как на внешние административные меры по его регулированию, так и на естественные экономические и демографические процессы. 2015 и 2016 годы стали для рынка труда страны испытанием его эластичности и гибкости и спровоцировали рост обращений безработного населения за содействием в занятости. Однако в тот же период влияние мирового экономического кризиса достигло экономики страны и явилось причиной замедления темпов деятельности субъектов хозяйствования и, как следствие, снижения количества свободных рабочих мест. В результате указанных явлений напряженность на рынке труда страны возросла и достигла своего максимального значения за последние 10 лет.

С целью снижения напряженности на рынке труда и создания условий для занятости безработного населения государством совместно с субъектами хозяйствования реализованы меры по созданию новых рабочих мест, новых производств. Данному процессу в период с середины 2016 года способствовали благоприятные экономические тенденции. В результате предпринятых мер, а также стабилизации экономики в середине 2017 года состояние рынка труда страны стабилизировалось.

В то же время, наличие и нарастание в последние годы непокрытой кадровой потребности организаций различных видов экономической деятельности свидетельствует о необходимости активизации деятельности органов по труду, занятости и социальной защите, системы образования, а также отраслевых органов государственного управления по выработке и принятию скоординированных оперативных мер по мотивированию и вовлечению реальной и потенциальной рабочей силы в виды экономической деятельности с наибольшим дефицитом кадров. При этом особое внимание следует уделить реальному сектору экономики, эффективность деятельности которого влияет на объем и темп роста промышленного производства, сферу услуг, а также бюджетную сферу страны.

Перспективы развития рынка труда страны будут определяться демографическими процессами. В связи с прогнозируемым снижением количества трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в долгосрочной перспективе рынок труда будет характеризоваться снижением численности безработного и занятого населения. Усиливающиеся процессы демографического старения уже сегодня с высокой интенсивностью влияют на качественные показатели рабочей силы страны и их влияние будет усиливаться из года в год. Так, за последние три года средний возраст работника Республики Беларусь увеличился практически на год и составил 41,3 года, средний же возраст безработного за указанный период времени увеличился практически на 3 года и составил 38,4 года. Соответственно рабочая сила, возраст которой увеличивается из года в год, будет иметь иные качественные характеристики, что предопределяет состав предложения рабочей силы на рынке труда. Потребности и возможности стареющего населения, изменение качественных и количественных ее характеристик повлияют на ее спрос.

В настоящее время для поддержания и развития позитивных процессов на рынке труда, а также с целью минимизации влияния на рынок труда неблагоприятных факторов государственная политика занятости ставит перед собой новую задачу – создание условий для обеспечения не только полной, но и эффективной занятости.

Эффективная занятость – это максимальное участие трудовых ресурсов в экономике страны (как в количественном – численность занятого, так и в качественном измерении – соответствие квалификации), приносящее высокие результаты для экономики в целом, субъекта хозяйствования и занятого населения.

Подпрограммой «Содействие занятости населения» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости на 2016–2020 годы обеспечение эффективной занятости населения определено основным направлением действий на ближайшую пятилетку.

Перспективными мерами государственной политики занятости станут меры, которые направлены прежде всего на решение основных проблем, препятствующих эффективности занятости, к которым относятся:

- вовлечение незанятого населения в экономику страны;
- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, причиной которого является недостаточная согласованность рынка образовательных услуг и потребности рынка труда.

С целью увеличения количества занятого населения путем вовлечения в экономику страны незанятых граждан реализуются и будут осуществлены меры, способствующие реализации трудового потенциала отдельных категорий населения, а именно:

- женщин (за счет обеспечения права на обучение, подготовку и переподготовку по направлению органов по труду, занятости и социальной защите населения в период отпуска по уходу за ребенком; проработки вопроса введения обязательных отцовских отпусков по уходу за ребенком);

- инвалидов (посредством разработки рекомендаций по созданию специализированных рабочих мест для инвалидов; изучения вопроса о внедрении механизма партнерства государства с субъектами социального предпринимательства);

– граждан в возрастной группе 55 плюс (за счет повышения пенсионного возраста; введение дискриминации по признаку возраста в трудовой кодекс и выработке мер по ее предупреждению);

– иных категорий незанятого населения, в том числе посредством развития и расширения практики использования гибких и нестандартных форм занятости.

Для выработки эффективных условий перспективного функционирования рынка труда под влиянием демографических и иных факторов актуальной задачей является организация прогнозирования рынка труда, а именно динамики его основных составляющих: трудового потенциала страны (занятого и незанятого населения) и потребности экономики в кадрах. Результаты среднесрочного и долгосрочного прогноза позволят вырабатывать объективные инструменты регулирования его состояния, а также оценивать возможные последствия как отдельных мер регулирования рынка труда, так и влияния на его состояние демографических, экономических и иных внешних и внутренних факторов.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ОСНОВЕ СТАНДАРТОВ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В БЕЛАРУСИ

Мицькота Н.В., кандидат философских наук

Научно-исследовательский институт труда

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь

Социальное обслуживание является одним из важнейших элементов системы социальной защиты и призвано помочь гражданам предупредить или преодолеть трудную жизненную ситуацию посредством предоставления консультационно-информационных, социально-бытовых, социально-психологических, социально-реабилитационных и других услуг.

Развитие системы социального обслуживания в Беларуси в настоящее время происходит под влиянием целого комплекса факторов, среди которых рост спроса на услуги из-за старения населения и последствий иных социально-демографических тенденций, увеличение разнообразия рынка социальных услуг, внедрение новых технологий и методов работы, появление новых услуг вследствие реализации региональных проектов и деятельности негосударственных некоммерческих организаций, рост уровня просвещенности со стороны получателей услуг, все более активно отстаивающих свои права и осознающих свои потребности. В результате, все более актуальным становится вопрос повышения качества услуг, предоставляемых в области социального обслуживания.

Решение этой насущной задачи по повышению качества социальных услуг сопряжено с некоторыми сложностями, поскольку до настоящего времени, с одной стороны, не раскрыто и не конкретизировано понятие «качество социальных услуг», отсутствуют общие критерии и измеримые индикаторы качества, с другой – не определены единые подходы в отношении механизма управления качеством, включая планирование и оценку (контроль) качества. Соответственно, остается «под вопросом» как обеспечиваемый в настоящее время уровень качества услуг в области социального обслуживания, так и конкретные задачи, четкие ориентиры, достижимые в обозримой перспективе с учетом имеющихся финансовых, кадровых и иных ресурсов.

В отличие от Российской Федерации и ряда Европейских стран в Беларуси отсутствует единый документ, определяющий стандарты в области социального обслуживания и социальных услуг. В то же время отдельные элементы стандартизации, в том числе регламентации требований к качеству уже не один год существуют как в государственном, так и в негосударственном секторах социального обслуживания.

В отношении работы государственных учреждений социального обслуживания работа по внедрению стандартов качества услуг ведется уже давно. Так, в исходной редакции Закона Республики Беларусь «О социальном обслуживании» (2000 г.) была выделена статья 5, указывающая на необходимость соответствия социального обслуживания государственным минимальным социальным стандартам, включая государственные стандарты, регламентирующие «требования к объему и качеству социальных услуг, порядку и условиям их оказания».

В целом, минимальные социальные стандарты призваны закрепить право и гарантии граждан на получение бесплатных и общедоступных (по возможности приобретения и пользования) социальных услуг, предоставляемых за счет финансового обеспечения из средств республиканского и местных бюджетов, а также государственных внебюджетных фондов [1]. Практическое внедрение государственных минимальных социальных стандартов в области социального обслуживания регулируется комплексом нормативных правовых актов, утвержденных Советом Министров Республики Беларусь, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также другими министерствами и ведомствами по вопросам, входящим в их компетенцию.

Нормативно-правовое обеспечение внедрения системы государственных минимальных социальных стандартов позволило определить основания предоставления социального обслуживания и основные права граждан в данной области, виды социальных услуг и их специфику, а также формы, в которых может осуществляться социальное обслуживание [2], перечень услуг, а также нормы и нормативы обеспеченности граждан этими услугами, включая периодичность и (или) объем услуг [3], условия и порядок предоставления услуг государственными учреждениями социального обслуживания [4].

Вместе с тем, понимание значимости управления качеством социальных услуг, предоставляемых различным категориям граждан и семьям, обусловило появление в последней редакции Закона Республики Беларусь «О социальном обслуживании» (далее – Закон о соцобслуживании), которая вступит в силу в конце 2017 г., новой формулировки статьи о требованиях к социальным услугам в области социального обслуживания (статья 6). Теперь за Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь закреплены полномочия и обязанности по установлению требований «к содержанию и качеству социальных услуг, оказываемых в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области социального обслуживания» [2].

Реализация вышеуказанных норм Закона о соцобслуживании означает необходимость принятия соответствующих подзаконных актов, в том числе устанавливающих требования к содержанию и качеству социальных услуг. Работа по определению таких требований активно ведется с начала 2017 г. НИИ труда Минтруда и соцзащиты совместно с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь при участии регионов (местных исполнительных и распорядительных органов, а также различных типов государственных учреждений социального обслуживания). Разрабатываемые требования (после их утверждения) раскрывают как состав обязательных этапов (элементов, видов работ) при оказании услуг, так и общие параметры качества, а также конкретные нормы в отношении структуры (условий), процесса и результата социального обслуживания. Соответственно, они призваны стать краеугольным элементом «стандартов качества» социальных услуг в нашей стране.

Разработка и внедрение регламентирующих требований к качеству оказываемых социальных услуг на республиканском уровне будет способствовать созданию основы для:

- обеспечения гарантий гражданам в части реализации прав на получение качественных социальных услуг;
- объективной оценки результативности предоставления услуг учреждениями социального обслуживания;
- эффективного планирования и управления ресурсами и средствами в области социального обслуживания.

В перспективе они также могут выступать «базой» для формирования единых стандартов оказания социальных услуг в рамках как государственного, так и негосударственного сектора социального обслуживания (например, в рамках реализации механизма государственного социального заказа).

Организации негосударственного сектора, являющиеся частью соответствующей международной сети, также работают над вопросами управления качеством и регламентации требований к социальному обслуживанию и социальным услугам. Примером может служить Белорусское общество Красного Креста, которое одним из первых документировало целенаправленную политику качества.

Организации, работающие в области противодействия насилию в семье и торговле людьми, явились одними из пионеров в Беларуси, инициировавших появление стандартов качества [5]. Указанные стандарты включают не только описание содержания восьми аспектов качества (начиная от требований к организационной структуре и системе управления деятельностью до требований в области физической и информационной доступности, кадрового обеспечения, методологии работы, а также мониторинга и оценки деятельности), но и основных критериев, позволяющих оценить, насколько требования стандартов инкорпорированы в практическую деятельность организации.

Таким образом, в настоящее время наблюдается интенсивное развитие вопросов, связанных с управлением качеством социальных услуг в области социального обслуживания. Однако для обеспечения результативности и эффективности данного процесса важно обеспечить переход от регламентации требований (стандартов) (на национальном или любом другом уровне) к построению систем управления качеством на уровне конкретных организаций, оказывающих услуги, включая планирование деятельности (поиск и привлечение ресурсов, выделение приоритетов, постановка задач, распределение обязанностей и др.) и мониторинг качества.

Список использованных источников

1. О государственных минимальных социальных стандартах : Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1999 г., № 322-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12.2015 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О социальном обслуживании : Закон Респ. Беларусь, 22 мая 2000 г., № 395-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.07.2017 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О некоторых вопросах оказания социальных услуг : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 27 дек. 2012 г., № 1218 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 02.03.2015 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. О некоторых вопросах оказания социальных услуг государственными организациями, оказывающими социальные услуги : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 26 янв. 2013 г., № 11 : в ред. постановления М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 12.05.2015 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Стандарты качества социальных услуг общественных организаций Беларуси в области предупреждения домашнего насилия и предотвращения торговли людьми : справочное пособие. – Минск : ООО «Мисанта», 2013. – 19 с.

СЕКЦИЯ 1. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Алексеева Е.А., магистр экономических наук

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

Управление затратами на персонал и оптимизация их структуры являются одним из источников роста производительности труда и эффективности деятельности организаций.

Анализ состава и структуры затрат на персонал в Республике Беларусь показывает, что структура затрат сохраняется стабильной уже более 10 лет, однако является несбалансированной.

Доминирующими в структуре затрат на персонал являются заработная плата и расходы на социальную защиту, занимая в совокупности около 97 % от всех расходов на персонал. С 1991 года доля затрат на обеспечение работников жильем и культурно-бытовое обслуживание (расходы, влияющие на долгосрочную мотивацию и закрепление персонала) сократилась с 8 % до 0,5 % [1].

Изучение зарубежного опыта показывает, что в Европейском Союзе в среднем доля затрат на заработную плату и социальное страхование не превышает 74 %, а остальные виды затрат (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и пр., влияющие на мотивацию) в совокупности составляют около 26 % [2].

Еще одной особенностью структуры расходов на персонал в Республике Беларусь является крайне низкий удельный вес расходов на профессиональное обучение (0,2 %). Но если 25 лет назад это можно было объяснить тем, что государство финансировало обучение и развитие сотрудников, то сегодня на рынке образовательных услуг доминирует платное образование. А это означает, что расходы на обучение теперь финансируются, в основном, за счет доходов граждан.

Низкий удельный вес расходов на профессиональное обучение сдерживает развитие рынка дополнительного образования взрослых, а также становление экономики знаний, где именно организации становятся центрами формирования новых знаний и обучения через создание стимулирующей обучающей среды для своих сотрудников. Существующая структура расходов на персонал в большей степени характерна для индустриальной экономики, но в условиях становления экономики знаний она требует пересмотра.

В 2017 году было проведено исследование потенциала кадровых служб и оценка кадровых проблем организаций Республики Беларусь методом анкетирования руководителей и сотрудников кадровых служб. В анкетировании приняли участие 38 специалистов и руководителей кадровых служб организаций Республики Беларусь различных видов экономической деятельности (среди них 13 промышленных предприятий, 4 сельскохозяйственных, 4 транспортных, 2 учреждения здравоохранения, 2 предприятия энергетики, строительная организация, торговая организация, учреждение образования, а также организации других видов деятельности).

В исследовании приняли участие 8 организаций численностью от 11 до 100 человек, 18 организаций численностью от 101 до 500 человек, 6 предприятий численностью от 501 до 1000 человек и 6 организаций численностью свыше 1000 человек. Следует отметить, что финансовое положение своей организации 66 % респондентов оценили как устойчивое, 29 % как неустойчивое, и лишь 5 % – как кризисное.

В ходе исследования респондентам было предложено выбрать кадровые проблемы, существующие в их организации, из 12 предложенных, а также указать другие, если они не были перечислены в списке. 10,5 % опрошенных указали, что в организации нет кадровых

проблем. Самой распространенной среди опрошенных организаций оказался «низкий уровень среднемесячной заработной платы персонала», его указали 45 % опрошенных. 40 % указали текучесть кадров, 31,5 % – старение коллектива, 26 % – дефицит высококвалифицированных работников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что низкий уровень заработной платы в течение длительного периода времени приводит к тому, что в организациях ощущается нехватка молодых, активных и квалифицированных специалистов, способных укрепить позиции предприятия и создавать новые конкурентные преимущества, обеспечивая рост выручки, добавленной стоимости и производительности труда.

При анализе финансируемых организациями видов расходов на персонал было выявлено, что 89 % опрошенных оказывают сотрудникам материальную помощь, 58 % указали на выплаты выходных пособий в случае прекращения контракта, единовременных пособий при выходе на пенсию, оплачивают путевки на оздоровление. 42 % респондентов осуществляют страховые платежи по добровольному страхованию в пользу работников. Расходы на обеспечение работников жильем финансируют 26 % опрошенных организаций.

Результаты анализа применяемых способов оптимизации расходов на персонал среди опрошенных организаций представлены на рисунке 1.

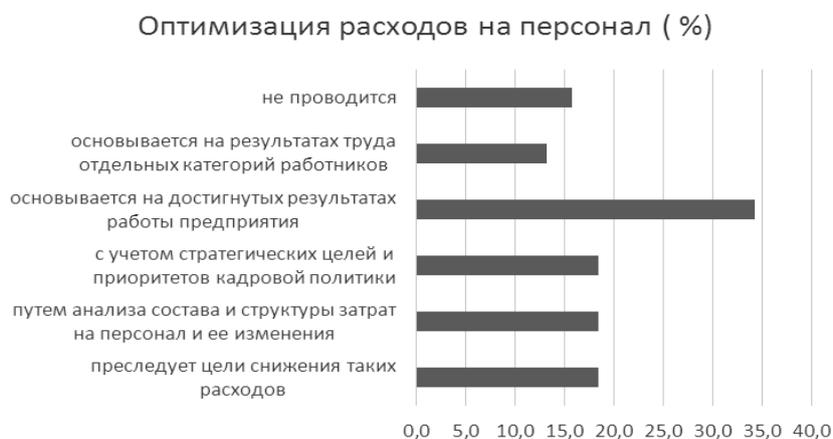


Рис. 1. Способы оптимизации расходов на персонал

Треть организаций при оптимизации расходов на персонал опирается на достигнутые результаты работы предприятия. 18 % организаций учитывают стратегические цели и приоритеты кадровой политики и результаты анализа состава и структуры затрат. У 18 % организаций оптимизация затрат преследует цели их снижения, у 16 % оптимизация затрат на персонал не проводится. И лишь у 13 % она основывается на результатах труда.

В современных условиях актуальным направлением исследований является не только оптимизация затрат на персонал, но и дифференциация персонала в зависимости от индивидуальных результатов труда, индивидуальной эффективности, а также влияния сотрудника на результаты работы организации в целом.

На вопрос о том, как определяется результативность труда работников в организации, 39,5 % указали, что для каждой категории работников разработаны свои показатели результативности; 37 % указали, что результативность зависит от выполнения плана, 34 % респондентов отметили, что для административно-управленческого персонала результативность труда определяется по результатам работы предприятия. 18 % определяют результативность по производительности труда для основных производственных рабочих. Только 10,5 % опрошенных указали, что критерии результативности определены для каждого работника.

На вопрос о дифференциации персонала по уровню производительности труда 37 % отметили, что дифференциация осуществляется в целом по предприятию, 21 % дифференцирует персонал по производительности труда по каждой категории сотрудников, 16 %

дифференцирую по уровню производительности труда только производственных рабочих. 24 % опрошенных не дифференцируют персонал по уровню производительности.

Для преодоления отставания в уровне производительности труда необходимо постепенно перестраивать структуру народного хозяйства в пользу отраслей с высокой добавленной стоимостью, а также пересматривать существующие подходы к управлению персоналом на макро- и микроуровне.

Список использованных источников

1. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2016 : стат. сб. [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii_7/. – Дата доступа : 03.09.2017.

2. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.ilo.org/ilostat/>. – Date of access : 07.09.2017.

АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

Борушко А.Г., магистр экономических наук

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Создание условий, обеспечивающих возможности для каждого, кто хочет и может трудиться, найти подходящую работу, является важнейшей задачей государственной политики занятости населения Республики Беларусь [1]. Вместе с тем, наличие инвалидности зачастую ограничивает возможности граждан трудоустроиться, о чем свидетельствует как низкий уровень занятости данной категории граждан, так и самый высокий по сравнению с другими категориями безработного населения показатель продолжительности безработицы.

С целью реализации права граждан с инвалидностью на труд в стране осуществляются специальные меры их профессиональной и трудовой реабилитации. Помимо этих мер, которые направлены, в первую очередь, на развитие и реализацию трудового потенциала граждан с инвалидностью, в стране реализуются меры по обеспечению организации условий труда с учетом потребностей и особенностей данной категории. К таким мерам относятся установление брони для приема на работу инвалидов, а также создание специализированных рабочих мест для инвалидов. Так, в стране ежегодно устанавливается броня для приема на работу для более 20 тыс. человек, нуждающихся в социальной защите, а за последние 5 лет создано почти 600 специализированных рабочих мест для инвалидов.

В то же время, несмотря на ряд усилий, предпринимаемых государством, общественными объединениями инвалидов, а также нанимателями, среди граждан, которым представлены рекомендации по профессиональной и трудовой реабилитации, менее 20 % выполняют назначенные рекомендации и лишь 9 % трудоустраиваются. Во многом низкий уровень трудоустройства граждан с инвалидностью обусловлен отсутствием необходимых условий у нанимателей для обеспечения занятости инвалидов.

С целью стимулирования нанимателей к обеспечению условий для занятости граждан с инвалидностью законодательством предусмотрены меры по компенсации затрат нанимателей на создание специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Эти меры реализуются в соответствии с Положением о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 г. № 128 и финансируются за счет средств внебюджетного фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – ФСЗН).

Право на получение данного вида государственной поддержки имеют организации, которым решениями местных исполнительных и распорядительных органов или специальными государственными программами установлены задания по созданию специализированных рабочих мест для инвалидов (так, на 2017 год в бюджете ФСЗН запланированы средства на создание специализированных рабочих мест объемом более 3,5 млн. рублей).

В то же время, в национальном законодательстве отсутствуют требования либо рекомендации к содержанию специализированного рабочего места инвалида, что усложняет и ограничивает возможности нанимателей как в привлечении к труду граждан с инвалидностью, так и в получении компенсации затрат на создание специализированных рабочих мест для инвалидов. В связи с этим, затрудняется процесс трудоустройства различных категорий граждан с инвалидностью и снижается эффективность использования их трудового потенциала.

Наряду с реализацией норм национального законодательства в области создания условий для занятости граждан с инвалидностью, в октябре 2016 г. в Республике Беларусь ратифицирована Конвенция ООН о правах инвалидов. Конвенцией ООН о правах инвалидов закреплены обязательства стран, ратифицировавших указанный документ, в признании права граждан с инвалидностью на труд в условиях, «когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов». С целью полной реализации гражданами с инвалидностью их права на труд Конвенция подчеркивает необходимость выработки мер по «обеспечению разумного приспособления рабочего места» (статья 27 Конвенции ООН о правах инвалидов).

Таким образом, совершенствованию эффективности профессиональной и трудовой реабилитации инвалидов будет способствовать:

- разработка рекомендаций по организации специализированных рабочих мест инвалидов с учетом их категорий, основных видов экономической деятельности, категорий персонала;
- совершенствование системы предоставления компенсации нанимателям за создание и сохранение специализированных рабочих мест инвалидов;
- учет актуального состояния рынка труда органами здравоохранения при назначении рекомендаций по профессиональной и трудовой реабилитации инвалидов.

Список использованных источников

1. Об утверждении Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 янв. 2016 г., № 73 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Брилевская Я.В.

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

Одним из основных условий развития экономики инновационного типа, опирающейся на новейшие достижения науки и передовые технологии, является наличие кадрового потенциала научно-технической сферы – высококвалифицированных специалистов, профессионально владеющих знаниями и навыками инновационной деятельности.

Доля работников организаций республики, имеющих высшее образование, заметно увеличилась (с 22,8 % на начало 2006 года до 29,4 % на аналогичный период 2015 года, профессионально техническое образование – с 18,9 % до 20,4 %). В то же время доля ра-

ботников со средним специальным, общим средним и общим базовым образованием, наоборот, заметно сократилась [1].

На начало 2015 года кадровый потенциал научной сферы Республики Беларусь характеризовался следующими показателями: численность работников, выполнявших научные исследования и разработки, составляла 27,2 тыс. человек (0,7 % от общей численности работающих в организациях республики), из них 17,3 тыс. человек (63,8 %) – исследователи; 1,86 тыс. человек (6,8 %) – техники; 7,9 тыс. человек (29,3 %) – вспомогательный персонал [2].

В 2014 году по сравнению с 2013 годом численность работников, выполнявших научные исследования и разработки, уменьшилась на 1729 человек (6,0 %), в том числе исследователей – на 981 человека (5,3 %), техников – на 308 человека (14,2 %), вспомогательного персонала – 440 человек (5,2 %). В отчетном периоде уменьшилась также численность работников высшей квалификации, выполнявших научные исследования и разработки: докторов наук – на 32 человека (4,5 %), кандидатов наук – на 78 человек (2,6 %).

Республика Беларусь обладает достаточным кадровым потенциалом для осуществления инновационной деятельности и перехода на новый инновационный путь развития, однако численность кадров высшей научной квалификации с каждым годом снижается, поэтому необходимо предпринять меры по стимулированию научных работников к инновационной деятельности, а также подготовке и переподготовке квалифицированных специалистов в сфере интеллектуальной собственности.

Существующая система образования и информационно-методического обеспечения в сфере интеллектуальной собственности не в полной мере отвечает актуальным потребностям экономики и требует дальнейшего развития по следующим основным направлениям:

- развитие основного и дополнительного образования в сфере интеллектуальной собственности;
- проведение научных исследований по актуальным вопросам интеллектуальной собственности, в том числе в рамках магистратуры, аспирантуры и докторантуры;
- совершенствование научно-методического обеспечения образования в сфере интеллектуальной собственности, в частности по защите прав на объекты интеллектуальной собственности в сфере информационных технологий;
- совершенствование процесса предоставления информационных услуг, профессиональных консультаций в сфере интеллектуальной собственности на базе Национального центра интеллектуальной собственности отраслевыми службами по охране и управлению интеллектуальной собственностью;
- реализация совместных образовательных проектов в сотрудничестве с ВОИС, Российской государственной академией интеллектуальной собственности, являющейся базовой организацией государств – участников Содружества Независимых Государств по подготовке, повышению квалификации и профессиональной переподготовке кадров в сфере интеллектуальной собственности. Представляется, что создание в Республике Беларусь структуры, подобной Российской государственной академии интеллектуальной собственности будет способствовать повышению уровня интеллектуальной безопасности.

В целях развития инновационной составляющей экономики необходимо усиление взаимодействия государственного и частного капитала, а также университетских и научно-исследовательских структур с промышленностью и бизнесом, в особенности с малым и средним бизнесом. Объекты промышленной собственности должны создаваться не только в рамках университетов и академических институтов, но и на предприятиях. Так, за счет создания этих объектов предприятия могут существенно увеличить свою рыночную стоимость, определяемую наличием у них интеллектуального капитала, и получить возможность превратить часть своих активов в реальные денежные средства для осуществления модернизации производства и повышения уровня своей интеллектуальной безопасности.

Кроме того, в силу наиболее высокой результативности НИОКР академического сектора и высших учебных заведений, актуальной становится проблема повышения эффек-

тивности использования результатов НИОКР именно этого сектора в результате укрепления связи науки с производством и повышения внедряемости изобретений за счет использования новых источников финансирования разработок и возможности финансовой выгоды сторон от производственной реализации новшества.

Среди принципиально важных условий, выполнение которых будет способствовать улучшению этих процессов, можно выделить следующие:

1. Распределение прав собственности на созданный и внедряемый продукт должно осуществляться таким образом, чтобы заинтересованные в результатах стороны получали стимулы как к производственной реализации новшества, так и к созданию новых разработок. Права собственности разработчиков, которые в подавляющем количестве случаев невозможно защитить с помощью охранного документа, могут быть обеспечены получаемым доходом, приходящимся на долю автора за счет установления обоюдовыгодных договорных обязательств, позволяющих соблюсти интересы ученых и инженеров.

2. Разработчики должны иметь четкое представление о возможном влиянии разработки на структуры рынка инновационной продукции и учитывать это влияние при заключении договоров. Это положение является необходимым для развития отношений авторов объектов интеллектуальной собственности с пользователями данными объектами в плане юридически верного решения экономических вопросов.

3. При участии авторов нововведения должна разрабатываться оптимальная организационная структура реализации проекта, соответствующая системе финансирования, требованиям инвесторов и имущественным интересам всех участвующих сторон, в том числе и разработчиков.

Цепь последовательных действий, связывающих результаты НИОКР с рынком инновационной продукции, даст возможность ученым обеспечить себя дополнительным источником финансирования инициативных разработок в виде поступающих лицензионных платежей.

Таким образом, подготовка специалистов в сфере интеллектуальной собственности на рынке труда, как расширение профессорско-преподавательского состава, так и увеличение количества людей, занимающихся НИОКР на предприятиях, способствует построению новой экономики, основанной на знаниях и переходе Республики Беларусь на качественно новый инновационный путь развития.

Список использованных источников

1. Беларусь в современном мире : материалы XIV Междунар. конференции, 29 окт. 2015 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол. : В. Г. Шадурский [и др.]. – Минск : БГУ, 2016. – 351 с.

2. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2014 года : аналитический доклад / под. ред. И. В. Войтова, А. М. Русецкого. – Минск : БелИСА, 2015. – 372 с.

РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Веренич М.И.

Института социологии Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

Развитие социально-трудовой сферы сегодня обусловлено многоукладностью экономики, которая влияет на все ключевые фазы процесса воспроизводства рабочей силы (формирование, обмен и распределение, применение), в том числе и через образование и культуру. Определяющим в успешном функционировании сферы является уровень различных компетенций сотрудников, влияющий на их возможность занять достойное место на рынке труда.

Уже в середине XX века эксперты говорили о меняющейся экономике постиндустриального общества, называемой «креативной», в центре которой находится идея трех «Э» – экономия, энергичность и эффективность. Для развития такого рода экономики и необходимы профессионалы, творчески мыслящие специалисты способные внести новизну, обеспечить ее экспорт и дополнить экономический рост средствами «создания, продуцирования и распределения товаров и услуг, требующих креативности и интеллектуального капитала», – специалисты новой формации, с определенными компетенциями и умением диверсифицировать свою деятельность [1, с. 30].

Концептуально характеристика таких специалистов отражена американским социологом Ричардом Флориде в понятии – «творческий класс», профессиональными чертами представителей которого должны выступать: независимость, мобильность, свобода перемещений (как горизонтальных, так и вертикальных), условия и возможность раскрытия своего творческого потенциала, толерантная атмосфера и творческие стимулы. Согласно Флориде, понятие «креативный класс» вбирает в себя много разных профессий – художников, дизайнеров и представителей творческих ремесел, применяющих свои креативность, знания и навыки для продуцирования нового креативного контента, новых идей и технологий, что способствует более динамичному развитию экономики, культурно-творческой инфраструктуры, улучшению качества человеческого капитала [1, с. 91].

На наш взгляд, креативность сегодня невозможно атрибутировать определенной специальности, ею должна быть пронизана вся социально-трудовая сфера. А востребованность креативных способностей и их взаимодействие формирует «культурный капитал» личности, саму концепцию которого ввел П. Бурдье, понимая под этим явлением «преимущества, которые передаются элитами своим детям... которые и расширяют возможности их социальной мобильности». Наряду с этим П. Бурдье, выделял три типа культурного капитала – *воплощенный* (язык, культура, традиции), *объективированный* (материальные объекты – картины, книги, инструменты и т.д.) и *институционализированный* (академические квалификации) [2, с. 60]. Если ранее это присваивало некий оттенок эксклюзивности, выбора, элитарности, сегодня культурный капитал необходимо определять в первую очередь как позитивный фактор, влияющий на формирование уникальных, в том числе креативных, способностей человека, который позволит ему быть конкурентоспособным на рынке труда. Следует учитывать, что сам культурный капитал формируется и существует в нематериальном, символическом виде, а становится материально активным в момент освоения людьми (через систему обретенных знаний, навыков и в результате – систему компетенций).

Также следует учитывать что культура всегда является выражением характерных существующему социуму черт. Способом же воздействия культуры на экономику и ее эффективность является формирование ценностей (культурных благ, выражающих общие черты группы, этноса, регионального сообщества, нации), моделей поведения и типов мышления человека. В связи с этим важно активизировать культуру и образование, изучать влияние культуры и ее ресурсов на ценностные ориентации социума.

Так, Ч. Лэндри, отмечает, что «культурные ресурсы – это материал, используемый для создания базовых ценностей города, сырье, которое приходит сегодня на смену углю, стали и золоту» [3, с. 10].

Так как в современных условиях любая культура, любая страна уже не может развиваться изолированно от других культур и стран, распространены процессы интеграции и интернационализации национальных систем образования, процессы экспорта и импорта образовательных технологий, целесообразно изучить опыт разных стран по расчету, выявлению и использованию *культурного капитала*. Проведенные нами комплексные теоретические и практико-эмпирические исследования обучения и подготовки молодых специалистов в Польше, Румынии, Чехии, Франции, Великобритании и др. странах, позволили выявить новые тенденции, связанные со сменой ценностных приоритетов подготовки специалистов.

Страны ЕС развивая экономику знаний, строят согласно Болонской Декларации от 19 июня 1999 года «Европу знаний», которая «теперь уже широко признана как незаменимый фактор социального и гуманитарного развития, а также как необходимый компо-

нент объединения и обогащения европейского гражданства, способного к предоставлению его гражданам необходимых сведений для противостояния вызовам нового тысячелетия одновременно с пониманием общности ценностей и принадлежности к общему социальному и культурному пространству» [4].

Далее детализацию все эти направления подготовки специалистов получили в соответствии со Стратегической целью «создания на территории ЕС наиболее динамически развивающейся экономики, основанной на знаниях», которая, была провозглашена в 2000 году и получила конкретизацию в Рабочей программе «Образование и обучение 2010», принятой в марте 2002 года и предусматривающей создание до 2010 году в Европе системы профессионального образования и обучения, как общепризнанного эталона качества в мире [4].

Потребность в подготовке специалистов определяют четыре главные цели высшего образования на всем пространстве ЕС:

- подготовка к трудовому рынку;
- подготовка к жизни активных граждан демократического общества;
- личное развитие;
- развитие и обслуживание широкого спектра основ передового знания.

Эти цели реализуются путем внедрения компетентностной модели образования, а компетенции дифференцированы по уровням общности на общепрофессиональные, профессиональные, специальные и типу на общеобразовательные, профессиональные, личностные. Соответственно, отдельным знаниям сопоставлены объекты, критериям практической подготовки – конкретные документы, а личностным и профессиональным аспектам – данные психологических тестов, собеседований и др. Именно это и составляет культурный капитал личности, формируемый в симбиозе не только официального, формального образования но и с учетом общих принципов признания неформального обучения и образования на протяжении всей жизни.

Реализация этих целей будет способствовать эффективному влиянию нового типа специалиста с определенным багажом-культурным капиталом на современное развитие социально-трудовых отношений в частности и социально-трудовой сферы в целом.

Список использованных источников

1. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее : пер. с англ. – М. : Издательский дом «Классика-XXI», 2007.
2. Бурдые, П. Формы капитала / П. Бурдые; пер. М. С. Добряковой // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 3. – С. 60–74.
3. Лэндри, Ч. Креативный город. – М. : Издательский дом «Классика-XXI», 2006.
4. Болонская декларация. Нормативные правовые акты ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/inter/bologna/>. – Дата доступа : 05.11.2017.

КОМПЛЕКСНАЯ МНОГОКРИТЕРИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ БЕЛАРУСИ

Воронцовская Л.Г., магистр управления и экономики

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

В современных условиях представляется важным, чтобы усилия управляющих среднего и высшего звена белорусских организаций, осуществляющих НИОКР, были направлены на преодоление формального характера критериев оценки труда научных работников. Этому будет способствовать применение методики рейтинговой оценки научных работников для дифференциации оплаты труда по формальным и неформальным критериям.

Критерии, по которым предлагается проводить оценку, характеризуют труд научных работников и их интеллектуальный капитал в статике и динамике, состояние за отчетный

год или за весь период профессиональной деятельности. При этом на большинство параметров научные работники могут в большей или меньшей степени повлиять в результате прилагаемых усилий. Промежуточные значения рейтинга по каждому критерию выставляются для подсчета суммарного рейтинга научного работника и выведения его итогового рейтинга, но также они имеют значения для анализа и выявления сильных и слабых сторон конкретного работника, выявления проблем в какой-то конкретной области для своевременной корректировки. Итоговый рейтинг позволяет распределить стимулирующие выплаты в соответствии с местом научного работника в рейтинге.

Перечень критериев, по которым целесообразно проводить оценку труда научных работников, можно представить следующим образом [1, с. 21–31; 2, с. 7; 3, с. 134; 4, с. 3–11]:

- ученая (академическая) степень;
- ученое звание;
- стаж научной работы;
- ставка работы;
- наличие собственной научной школы;
- руководство кандидатскими и докторскими диссертациями;
- руководство магистерскими диссертациями;
- научные публикации (в т.ч. индексируемые Web of Science и Scopus);
- участие в семинарах, конференциях, олимпиадах, конкурсах научных работ и т.п.;
- рецензирование и оппонирование научных работ, проведение экспертизы результатов НИОКР;
- патентование результатов НИОКР;
- учебные публикации;
- руководство научным коллективом;
- повышение квалификации;
- участие в общественной жизни организации;
- пропаганда научных достижений, освещение деятельности организации в СМИ;
- организация и руководство научно-исследовательской работой студентов;
- гранты, хоздоговорные проекты;
- выполнение совместных научных проектов или другие формы международного научно-технического сотрудничества в текущем году;
- награды (кроме наград за участие в конференциях, конкурсах и т.п.)
- внедрение (участие во внедрении) результатов НИОКР в практическую деятельность в текущем году;
- качество, уровень и новизна результатов работы над плановой тематикой организации в текущем году и их своевременное предоставление;
- качество и оперативность выполнения поручений Президента, Правительства, республиканских органов государственного управления, Президиума НАН Беларуси и т.п.

По каждому критерию предполагается начисление баллов в зависимости от результатов. В предлагаемой методике совокупный рейтинг научного работника подсчитывается на основе суммирования всех его рейтингов по каждому критерию. В данном случае, чем меньше получается итоговое значение, тем выше место ученого в рейтинге научной организации или ее структурного подразделения. Такой подход позволяет объективнее оценивать научных работников, тем самым повышая их мотивацию к качественному труду за счет стремления проявить себя наилучшим образом по каждому критерию, а не преимущественно по тем, по которым начисляются более высокие баллы.

Следует отметить, что организации, осуществляющие НИОКР, могут применять данную методику с учетом того, относятся они к академической, вузовской либо отраслевой науке, а также с учетом иной специфики проводимых научных исследований. Поэтому целесообразно предоставить свободу организациям в разработке и корректировке критериев в зависимости от специфики их деятельности. При низкой заинтересованности внесения изменений в предложенную методику со стороны организаций, осуществляющих НИОКР, можно применять ее

без корректировок, а соответственно без дополнительных временных, финансовых и иных затрат на ее адаптацию к конкретной организации, осуществляющей НИОКР, поскольку данная методика имеет широкий охват в оценке выполняемых функций и научных достижений.

Кроме свободы в выборе и корректировке критериев, а также начисляемых по ним баллов, целесообразно предоставить работодателю выбор в определении размеров коэффициентов в зависимости от места научного работника в рейтинге. Так работодатель сможет регулировать степень дифференциации премии в зависимости от результатов труда и выбрать оптимальную степень дифференциации, при которой производительность труда будет достаточно высокой, но при этом степень дифференциации не вызовет напряженность в коллективе из-за чувства несправедливого вознаграждения за труд.

Таким образом, предложенная комплексная многокритериальная система оценки труда научных работников для дифференциации оплаты труда в зависимости от результатов охватывает в полной мере различные аспекты научно-исследовательской деятельности. Применение данной методики приведет к автоматической оптимизации численности научных работников и повышению уровня оплаты их труда только при росте его эффективности и результативности. Это усилит конкуренцию со стороны предложения на рынке труда научных работников Беларуси и будет способствовать положительному отбору на данном рынке, а также предотвращению миграции за рубеж лучших ученых.

Список использованных источников

1. Васильева, Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вуз : метод. пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Граничина, С. Ю. Трапицын. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа : http://window.edu.ru/resource/253/64253/files/VAS_GRAN_TRAP.pdf. – Дата доступа : 01.10.2017.
2. Кликунов, Н. Д. Проблемы выбора оптимальной системы оплаты труда преподавателей в высших учебных заведениях / Н. Д. Кликунов, Г. П. Окорокова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://old.mebik.ru/pages/klikunov/articles/art/zp.pdf>. – Дата доступа : 28.09.2017.
3. Тодосийчук, А. Оплата труда персонала в бюджетных научных организациях // Экономика образования. – 2014. – № 4. – С. 130–136.
4. Трубилин, А. И. Методика оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава и кафедры / А. И. Трубилин // Научный журн. КубГАУ [Электронный ресурс]. – № 93(09). – 2013. – С. 1–14. – Режим доступа : <http://sj.kubsau.ru/2013/09/111.pdf>. – Дата доступа : 20.03.2017.

О ПОВЫШЕНИИ НАУЧНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Гойдь Т.Л.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Перспективы развития государства во многом определяются научным кадровым потенциалом. Еще в 2011 году в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 136, было обозначено развитие научно-технической и инновационной деятельности, где одним из путей достижения поставленных задач выступает подготовка высококвалифицированных специалистов и научных кадров в сфере инновационного развития [1].

Основными формами подготовки научных работников высшей квалификации являются аспирантура и докторантура. В 2016 году в республике численность обучающихся аспи-

рантов составила 5,1 тыс. человек. Аспирантуру окончило 828 человек. В докторантуре обучались 432 человека, окончили докторантуру 53 человека. Докторами наук стали 44 человека, кандидатами наук – 451 человек. В 2016 году 25,9 тыс. человек в 431 организации занимались научными исследованиями и разработками. Структура персонала, занятого научными исследованиями и разработками, в последние годы практически не изменилась: исследователи – 65,1 %, техники – 6,2 %, вспомогательный персонал – 28,7 %. Пятая часть числа всех исследователей имеет ученую степень: доктора наук – 631 человек, кандидата наук – 2813 человек. В общей численности исследователей женщины составляют 40 % (доктора наук – 18,2 % и кандидаты наук – 40,5 %). Молодые люди в возрасте до 29 лет (включительно) составляют 23,5 % от общего числа исследователей [3].

На сегодняшний день назрела необходимость качественных преобразований в научной сфере, а именно повышение кадрового потенциала, которое призвано обеспечить инновационное развитие национальной экономики.

Так, согласно Государственной инновационной политике Республики Беларусь на 2016–2020 годы, одним из ее основных направлений является кадровое обеспечение инновационного развития национальной экономики. Оно, в свою очередь, предполагает подготовку специалистов для высокотехнологичных и наукоемких производств, развитие многоуровневой системы непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, повышение престижа научной деятельности и обеспечение притока талантливой молодежи в научную сферу [2].

Также повышение научного кадрового потенциала предполагается и в других государственных программах на 2016–2020 годы, таких как, Государственная программа «Наукоемкие технологии и техника» на 2016–2020 годы, раздел 3 «Создание и развитие кадрового, научно-технического, организационного и нормативно-правового обеспечения космической деятельности в Республике Беларусь» (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 2016 г. № 327), Государственная программа «Беларусь гостеприимная» на 2016–2020 годы, подпрограмма «Кадровое, научное и научно-методическое обеспечение в сфере туризма» (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23 марта 2016 г. № 232), Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 марта 2016 г. № 250) и другие.

В рамках вышеуказанных и других программ стоят следующие задачи, призванные обеспечить потребность инновационного развития национальной экономики в высококвалифицированных научных работниках:

- развитие и поддержка молодежи в области изобретательства, рационализаторства и инженерно-технического творчества, а также стимулирование поступления в аспирантуру и докторантуру;

- создание условий для осуществления непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в научной сфере деятельности;

- совершенствование и расширение системы подготовки высококвалифицированных специалистов и научных кадров по приоритетным специальностям, а также приведение учебных программ в соответствие с требованиями инновационной экономики;

- создание условий для профессионального развития специалистов в научной сфере деятельности.

Также принимается ряд мер, направленных на качественное улучшение организации научной и исследовательской деятельности.

Список использованных источников

1. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы : Указ Президента Респ. Беларусь, 11 апр. 2011 г., № 136 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы : Указ Президента Респ. Беларусь, 31 янв. 2017 г., № 31 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/nauka-i-innovatsii/osnovnye-pokazateli-za-period-s-__-po-___gody/kadry-nauki-v-2016-godu/.

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Коробова Е.Н., кандидат экономических наук, доцент
Гончарова Е.С.*

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

Оценка действующей в организациях Республики Беларусь системы развития персонала осуществлялась посредством анкетирования работников кадровых служб предприятий, среди которых 23,08 % – представители промышленных организаций, 10,26 % – сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства; 7,69 % – транспорта и связи; по 5,13 % – строительства, образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг; торговли; ремонта автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования; остальные 38,46 % – представители организаций других видов деятельности.

При этом в половине организаций-респондентов текущая экономическая ситуация осталась без изменений, у четверти – ухудшилась, у а пятой части респондентов стала более благоприятной.

Несмотря на изменения в экономической ситуации, объем финансирования программ по развитию и обучению сотрудников в 67 % организаций остался неизменным, а у 14 % даже увеличился.

При чем, отмечается тенденция к увеличению расходов на обучение и развитие. О чем свидетельствует и текущая ситуация и будущие ожидания респондентов (14,71 % прогнозируют рост, а более половины – не планируют сокращение данной статьи расходов).

Во многом такая ситуация связана с позицией руководства организаций-респондентов относительно необходимости поддержания функции обучения и развития персонала, которая является катализатором успеха деятельности организации. Только 5,88 % руководства организаций-респондентов не связывают успехи с системой обучения персонала, с развитием профессиональных навыков и расширением знаний.

Аналогичная тенденция проявляется относительно взгляда на роль системы обучения и развития непосредственных руководителей обучаемых сотрудников. Менее 10 % представителей организаций-респондентов отметили несерьезное отношение к данной функции управления персоналом.

Такая позиция объясняется тем, что в 8,33 % организаций-респондентов все непосредственные руководители и в 50 % организациях-респондентах большинство линейных руководителей сами являются активными участниками обучающих программ и понимают значение постоянного развития персонала и роста человеческого капитала. В 30,56 % из опрошенных представителей кадровых служб организаций меньшинство прошли через систему обучения, и только в каждой десятой организации обучение руководителей не способствовало стимулированию аналогичного процесса среди работников.

Исследовательский интерес вызвал поиск зависимости между изменениями в текущей экономической ситуации в организации и таких процессов в системе обучения и развития персонала как изменение расходов на обучение в текущем периоде, ожидаемые изменения

в финансировании обучения, отношение к обучению руководства организации. В таблице 1 представлен результат оценки такой взаимосвязи.

Таблица 1

Оценка зависимости между изменениями
в текущей экономической ситуации в организации и процессами в системе обучения

в %

Изменение текущей экономической ситуации	Изменение объемов финансирования программ развития и обучения			Ожидаемые изменения в финансировании обучения и развития			Отношение к обучению со стороны руководства		
	увеличились	неизменны	уменьшились	увеличатся	не изменятся	уменьшатся	считают очень важным	поддерживают	игнорируют
Улучшилась	50	50	0	37,5	50	12,5	12,5	75	12,5
Осталась такой же	10,52	73,69	15,79	15,79	57,89	26,32	31,52	63,16	5,26
Ухудшилась	-	45,50	55,50	-	55,50	45,50	-	100,00	0

Источник: составлено автором по данным результатов анкетирования.

Как видно из таблицы 1, прослеживается следующая взаимосвязь:

- с ухудшением экономической ситуации, не смотря на позитивное отношение к обучению со стороны руководства, происходит сокращение объемов финансирования программ развития персонала, как в текущем периоде, так и в будущем;

- с улучшением текущей экономической ситуации наблюдается в равной степени, как увеличение, так и постоянство объемов финансирования программ развития и обучения. При этом как минимум в каждой пятой организаций планируется сокращение объемов финансирования, что связано с несерьезным отношением руководства к обучающим программам и мероприятиям;

- при стабильной работе организаций как текущие, так и ожидаемые расходы на финансирование системы развития останутся на прежнем уровне при позитивном отношении руководства к обучению.

Анализ утверждений, оценивающих отношений к обучению в организациях в целом, позволил сделать следующие выводы:

- в связи с быстрыми изменениями требований к организации, обучение стало рассматриваться более серьезно, так как оно позволяет восполнять недостаток знаний и навыков ее работников, быстро отвечать на вызовы внешней среды;

- учебные мероприятия чаще носят оперативный и тактический характер, однако начинает проявляться стратегическая направленность в вопросах обучения сотрудников;

- в большинстве организаций-респондентов инициатива в вопросах организации и проведения обучающих мероприятий и программ принадлежит отделу кадров;

- четкое пониманием роли организационной культуры, которая бы поддерживала обучение и развитие, и значения команды руководителя только начинает формироваться;

- используется широкое разнообразие методов обучения;

- инициатива и ответственность сотрудников в вопросах собственного развития выражена слабо;

- современные тренинговые методы решения конкретных проблем начинают использоваться все чаще;

- при обучении сотрудников организации отдают предпочтение внутрифирменным методам и обучение реализуется преимущественно на рабочем месте;

- востребованность и популярность начинают получать электронные способы обучения персонала;

- в большинстве случаев обучения проводится для выполнения нормативных требований.

Основными препятствиями к развитию персонала в организации по мнению экспертов являются: высокая стоимость обучения (43,75 %), недостаточная заинтересованность высшего руководства (15,63 %), отсутствие в организации структуры, отвечающей за развитие персонала (12,5 %).

Распространенными методами обучения персонала являются: обучение «на рабочем месте» (17,50 %), мероприятия по обмену опытом между сотрудниками (11,67 %), внешние курсы повышения квалификации (25,83 %), консультирование (наставничество) со стороны непосредственных руководителей (10,0 %).

По итогам прохождения обучения в организациях Республики Беларусь используются наиболее часто такие методы оценки результатов обучения как: оценка изменений в знаниях/навыках сотрудников после их обучения (39,29 %); оценка изменений, проявляющихся в процессе работы сотрудников (32,26 %); оценка изменений в результатах деятельности сотрудников (33,33 %). При этом часто используемыми критериями оценки эффективности обучения являются: изменения в текущих рабочих навыках (50,0 %), результативность организации (46,43 %), производительность труда (46,43 %), текучесть кадров (37,93 %), изменения в навыках необходимых в будущем (38,46 %).

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Гуц Ю.В.

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

В образовательной сфере Республики Беларусь сосредоточены большие объемы знаний, что позволяет оказывать знаниеемкие образовательные услуги, результатом которых наряду с распространением новых знаний является и создание индивидуализированных знаний, а также развитие способностей к их усвоению. Кроме того, повышая уровень образования населения, система образования формирует условия для накопления и эффективного использования интеллектуального капитала страны, тем самым, обеспечивая национальную интеллектуальную и экономическую безопасность общества.

В то же время, чтобы накопленный интеллектуальный капитал обеспечивал национальную экономическую безопасность, а именно в плане повышения ее интеллектуальной составляющей, необходимо эффективное его распределение и использование. В связи с этим представляется важным наличие согласованности рынка образовательных услуг и рынка труда Республики Беларусь, главным инструментом обеспечения которой стала система обязательного распределения выпускников вузов, обучающихся на бюджетной основе.

Таблица 1

Распределение на работу специалистов,
получивших высшее образование за счет средств бюджета

	2010	2013	2015
Численность выпускников, подлежащих распределению на работу – всего, тыс. чел.	21,0	20,0	21,1
в том числе			
получили направление на работу	19,7	19,3	20,0
из них трудоустроено	17,9	18,3	18,8
из них в соответствии со специальностью	17,4	18,0	18,6
получили право на самостоятельное трудоустройство	1,30	1,00	1,00
Удельный вес лиц, получивших распределение на работу, в общей численности выпускников, подлежащих распределению, %	94,0	96,2	95,1

Источник: собственная разработка автора на основе данных [1, с. 149].

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что более 95 % выпускников вузов страны, которые обучались за счет бюджетных средств, получили распределение на работу, причем почти все из них трудоустроены в соответствии со своей специальностью. С одной стороны, система распределения обеспечивает части выпускников гарантированное первое рабочее место, с другой стороны, снижается качество предоставляемых рабочих мест (как правило, такие места формируются по остаточному принципу и не гарантируют высокой оплаты труда), а также растет пассивность среди выпускников в поиске рабочего места.

Рассматривая представленную структуру занятых в экономике по уровню образования, можно заключить, что преимущественно интеллектуальные ресурсы распределяются в такие отрасли, как образование, управление, здравоохранение, финансовая деятельность [1, с. 99]. В этом перечне наибольшее значение для формирования и использования интеллектуального капитала имеют наука и образование. Можно утверждать, что интеллектуальный капитал функционирует здесь в чистом виде. В то же время интеллектуальный капитал получает широкое применение и в промышленном производстве. При этом необходимо выделять наукоемкие отрасли производства, в которых материализуется основная часть результатов научных исследований и разработок. Наука в современных условиях охватывает все сферы общественного воспроизводства. Она служит исходным пунктом, с одной стороны, духовного производства, с другой, производства материальных благ и услуг. Развитие науки является не только базой для развития наукоемкого производства, но и во многом обусловлено спросом со стороны наукоемкого производства.

Статистические данные свидетельствуют о том, что труд специалистов с высшим образованием, сосредоточенных в интеллектуализированных сферах экономики, а именно в образовании, здравоохранении, где происходит непосредственно и производство человеческого интеллектуального капитала, недооценивается со стороны государства – здесь уровень заработной платы на 20–30 % ниже, чем средний показатель по республике. При этом уровень заработной платы в сфере научных исследований и разработок превышает средний по республике, но в отличие от других видов деятельности в сфере НИОКР уровень ее постепенно снижается [1, с. 232; 2, с. 36]. Это создает угрозу интеллектуальной безопасности Республики Беларусь, так как низкий уровень оплаты труда снижает престижность профессий в этих сферах и стимулирует отток высококвалифицированных специалистов в другие виды деятельности.

Таким образом, можно заключить, что высокий уровень образования населения Республики Беларусь способствует интеллектуализации труда и предпринимательских способностей, концентрации высококвалифицированных специалистов именно в тех сферах экономики, где существует возможность реализации их способностей, творческого потенциала и идей, применение их человеческого интеллектуального капитала с целью повышения эффективности деятельности социальной сферы республики и наукоемких сфер производства. В то же время существует ряд проблем, связанных с оплатой труда специалистов высшей квалификации, что влечет за собой негативные последствия в контексте возникновения рисков и угроз национальной интеллектуальной безопасности Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2016. – 290 с.
2. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2016. – 142 с.

ДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ КАК ВОЗМОЖНОСТЬ УМЕНЬШЕНИЯ ДИСБАЛАНСОВ МЕЖДУ РЫНКОМ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РЫНКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Дворак Л.Д.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

XXI век – век новых технологий, нестандартных проблем и уникальных решений. Эпоха динамично развивающегося мирового сообщества. Республика Беларусь, благодаря своему геополитическому положению, находится под непосредственным влиянием мировых тенденций. Основным критерием благосостояния страны, обеспечения ее суверенитета является эффективность функционирования экономики этой страны. Она должна быть конкурентоспособной, находить возможности для быстрой реакции на различные глобальные вызовы. Новые технологии, уникальные разработки, способные поддержать и развивать национальную экономику могут быть созданы лишь такими же уникальными и высококвалифицированными кадрами.

Проблема нехватки высококвалифицированных кадров всегда стояла в тот или иной период развития любой страны. Кто-то нашел решение этой проблемы, кто-то пока ищет. Но, все без исключения, уделяют много внимания вопросу подготовки, развития кадров, ведь именно они настоящие драйверы национальной экономики. И от уровня их квалификации зависит будущее общества в целом.

При этом важно учитывать не только обучение будущего специалиста, но и отражение его знаний и навыков в экономике страны, то есть для эффективного функционирования рынка труда необходимо наладить сотрудничество между учреждениями образования страны и представителями бизнес-среды. Сегодня, на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием существует ряд противоречий: между социальными, профессиональными интересами молодежи и потребностями организаций в рабочей силе; между задачей повышения эффективности подготовки вузами молодых специалистов и существующей системой вузовской подготовки; между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний; между жизненными и профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления; между интересами развития отдельной организации и интересами общества [1, с. 3].

Для исключения дисбалансов, возникающих на рынке труда молодых специалистов, увеличения положительных черт и тенденций целесообразным представляется усиление связи между подготовкой специалистов в учреждениях образования и непосредственно в организациях, т.е. приблизить ее к системе дуального образования.

Содержание системы дуального образования заключается в том, что теоретическую часть будущий специалист получает в стенах учреждения образования, а практическую – в организациях. Распределение его происходит на уже знакомое место работы, где он проходил обучение. Поскольку, организация получает в штат высококвалифицированного специалиста, не требующего дополнительного обучения, времени на адаптацию, то расходы на обучение распределяются между учреждением образования и представителем бизнеса. Образовательные программы, в свою очередь, также разрабатываются с учетом пожеланий и компетенций двух сторон.

Дуальная система образования была известна еще в СССР, но развитие и мировое признание получила благодаря Германии. Как правило, данный механизм используется как система профессионального обучения, то есть идет подготовка рабочих кадров. В организации создается учебное пространство, где и проходят обучение будущие работники. В таком помещении может быть установлено самое современное оборудование, которое готовится к внедрению в производственный процесс, чтобы после обучения не потребовались дополнительные ресурсы для повышения уровня квалификации.

Тем не менее, систему дуального образования можно применить и относительно подготовки служащих. Для обучения кадров рабочих специальностей необходимо около 20 % аудиторного (теоретического времени) [2]. Для служащих данного времени может быть недостаточно, ввиду своей специфики – использования умственного труда на рабочем месте. Появление новых форм работы в организации, быстрое изменение механизмов, принципов работы, постоянное внедрение новых технологических решений влекут за собой стремительное устаревание знаний. Определенные маркетинговые стратегии сегодня, могут быть абсолютно бесполезны завтра. При этом необходимо обладать «гигабайтами» знаний для генерирования, действительно новых идей. В лекционной аудитории – невозможно получить компетенции, которые работают «здесь и сейчас», а после их детального изучения, они могут оказаться уже не востребованными. Получая же опыт в компании, а позже анализируя и сравнивая его с существующими аналогичными разработками, можно усовершенствовать принцип работы, либо изобрести новый. Речь идет не просто о подготовке бухгалтеров, работающих с проводками, экономистов, пишущих отчеты, заполняющих существующие формы, а о людях, готовых совершенствовать бухгалтерский, налоговый учет, систему прогнозных показателей, предложить новый, модернизированный механизм работы с финансами этой организации. Для таких задач мало академических занятий, а получение опыта в организации требует самого дорогого ресурса – времени. Именно поэтому система дуального образования может обеспечить подготовку рабочих и служащих для современной экономики.

Эффективность системы подготовки кадров зависит от многих факторов, и, прежде всего, правильно поставленных целей. То есть, бизнес должен понимать каких специалистов он хочет иметь в штате, учреждения образования – каких выпускников предоставлять на рынок труда, а сам специалист – какие у него перспективы дальнейшего карьерного роста.

Учитывая возможные «масштабы понимания» целей субъектами таких отношений, предполагается, что систему дуального образования в Республике Беларусь, можно внедрить в виде проекта, либо отдельной программы. Таким образом, ресурсы будут направлены конкретным обучающимся, готовым работать на результат. Для большего эффекта в рамках страны, предлагается привлекать инновационные организации, производящие продукцию с высокой добавленной стоимостью.

Задача проекта не в том, чтобы обучить студентов, а в том, чтобы подготовить высококвалифицированные кадры для конкурентоспособных организаций. Ведь, в современном мире им нужны уникальные специалисты, способные справляться с задачами, которых никогда не было, либо которые еще даже не сформулированы.

Дуальное образование – система, эффективно соединяющая получение теоретических знаний и практических навыков. Она является настоящим открытием для подготовки не только профессионалов рабочих специальностей, но также служащих в самых различных видах деятельности. При ее реализации достигается сотрудничество между субъектами образовательного пространства и представителями бизнес-структур, что на сегодняшний день необходимо, а в долгосрочной перспективе представляется действительно неизбежным.

Список использованных источников

1. Борботько, В. В. Государственное регулирование рынка труда молодых специалистов в Республике Беларусь : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08 00 05 / В. В. Борботько ; Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – 25 с.
2. К теории дуального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://articlez.com/article/5836/>. – Дата доступа : 09.10.2017.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ТРУД: ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА

Жебентяева Н.А.

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

Для эффективного и рационального использования интеллектуального капитала весьма важной остается проблема определения данной категории. Необходимо отметить, что этот вопрос в настоящее время является одним из нерешенных как в отечественной, так и в зарубежной науке. Несмотря на наличие достаточно большого количества исследований по рассматриваемой проблеме, категория «интеллектуальный капитал» по-прежнему остается одной из неопределенных и наиболее подвижных. Интерес к данному понятию особенно возрос в середине прошлого века, когда ведущие зарубежные теоретики и практики обратили особое внимание на эффективное использование рассматриваемого нами ресурса именно компаниями для достижения поставленных целей [1, с. 67].

Все же стоит отметить, что первоначально использовался термин «человеческий капитал», который в середине XX века был заменен термином «интеллектуальный капитал», что связано с научно-технологическим прогрессом, ростом научных исследований, информатизацией общества. Исследованием сущности человеческого капитала занимались такие ученые-экономисты, как А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Миль, Л. Вальрас, И. Фишер, Г. Беккер и др. В их работах прослеживалось противопоставление категорий физического и человеческого капитала, делались первые шаги в направлении теории человеческого капитала и обоснования его как основного движущего фактора экономического развития [2, с. 18].

Разграничение понятий человеческого и интеллектуального капитала проводит А.В. Бондарь. Он говорит о том, что интеллектуальный капитал базируется на интеллекте человека, и, как и человеческий, представляет собой монетизированную способность к труду и предпринимательству. Однако, в отличие от человеческого капитала, интеллектуальный капитал основывается лишь на производительном использовании интеллектуального потенциала человека. Он делает вывод о том, что интеллектуальный капитал можно, в определенной степени считать частью человеческого капитала, поскольку человеческий капитал «базируется на более широкой гамме человеческих потенциалов, обеспечивающих ему способность к труду и предпринимательству», а интеллектуальный капитал использует лишь часть из них [3, с. 31]. При этом отмечается, что тренд развития человеческой цивилизации определяет возрастание доли интеллектуального капитала в человеческом. «Чем более высокоразвитой является та или иная страна, тем большая доля в ее совокупном человеческом капитале принадлежит интеллектуальному капиталу» – пишет А.В. Бондарь.

Достаточно обоснованным выглядит подход В.А. Супрун к определению интеллектуального капитала, которая отмечает, что он представляет собой совокупность человеческого интеллектуального капитала в виде знаний, навыков, умений человека, его мобильности и креативности и структурного интеллектуального капитала в виде нематериального потенциала, обеспечивающего возможность создавать и реализовывать добавленную стоимость в ходе движения интеллектуального капитала [4, с. 133].

Взаимосвязь и взаимозависимость таких составляющих интеллектуального капитала, как человеческий интеллектуальный капитал и структурный интеллектуальный капитал состоит в том, что интеллектуальное производство, включающее в себя производство знаний и информации и одновременное их потребление, предполагает параллельное использование и интеллектуализированных способностей к труду и предпринимательству и нематериальных интеллектуальных активов. При этом взаимная адаптированность рассмотренных составных частей интеллектуального капитала может порождать синергетический эффект при их использовании, а производимый при этом интеллектуальный продукт участвует в общественном воспроизводстве то ли в качестве его фактора, то ли – потребительского блага, обеспечивая тем самым преимущественно интенсивный тип последнего. Очевидно, что интеллектуальный капи-

тал во многом является категорией национальной, которая, как верно замечает В.А. Супрун, зависит от общего уровня социально-экономического развития страны [4, с. 115]. В свою очередь нельзя не заметить, что уровень социально-экономического развития страны непосредственно зависит от степени развитости интеллектуального капитала и его задействованности в системе общественного воспроизводства.

Наряду с первичными факторами производства (земля, капитал (средства производства), труд (представленный как интеллектуальный человеческий капитал: знания, квалификация, компетенции персонала и менеджмента) появляется вторичный фактор, представленный в виде внутрифирменных активов (структурных, инновационных, клиентских). Если первичные факторы созданы самой природой (земля, деньги (капитал), труд как способность человека к созидательной деятельности, предпринимательская способность как готовность предпринимателей идти на риск), то вторичные факторы (или факторы второго уровня) созданы человеком, но не являются конечным продуктом труда, а создаются для повышения эффективности деятельности компании как промежуточный результат. Это означает, что пока человеческий капитал (или труд, в традиционном изложении теории факторов производства) не воплотился в устойчивый и независимый от персонала внутрифирменный актив, компания не может полноценно конкурировать на современном рынке, потому что ее эффективность ниже, чем у компаний, обладающих таким активом.

Список использованных источников

1. Пронина, И. В. Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции / И. В. Пронина // Аналитика культурологии. – 2014. – № 8. – С. 67–74.
2. Базылева, М. Н. Человеческий капитал в современной экономике и проблемы его оценки / М. Н. Базылева / Труды Минского ин-та упр. – 2006. – № 1. – С. 18–23.
3. Бондарь, А. В. Экономика знаний: содержание, этапы, условия и перспективы развертывания / А. В. Бондарь // Научные труды Белорус. гос. экон. ун-та / М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. ; [редкол. : В. Н. Шимов (гл. ред.) и др.]. – Минск : БГЭУ, 2015. – Вып. 8. – С. 27–33.
4. Супрун, В. А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М. : КомКнига, 2006. – 190 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В РАМКАХ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Зайцева О.В., магистр экономических наук

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

Мировой опыт свидетельствует о том, что нестандартные формы занятости (временная, неполная, случайная, неформальная и др.), начинают доминировать над стандартными [1]. Данные формы занятости играют важное значение в повышении гибкости рынка труда, имеют ряд положительных аспектов для всех участников социально-трудовых отношений. Вместе с этим, нестандартные формы занятости могут приводить к снижению социальной защищенности, повышению рисков недополучения доходов, ухудшению качества рабочих мест и т.д. Следовательно, необходимо определить механизмы их регулирования, профилактики негативных последствий их распространения, обеспечения социальной и правовой защищенности работников.

Концепция развития нестандартных форм занятости в Республике Беларусь, таким образом, должна осуществляться в рамках концепции Достойного труда МОТ.

Программа Достойного труда МОТ представляет генеральное направление для предотвращения распространения прекаризированной занятости и снижения ее негативных последствий и охватывает четыре стратегических направления:

международные трудовые нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда;
создание рабочих мест;
социальная защита;
социальный диалог [2, с. 12].

Реализацию концепции Достойного труда в Республике Беларусь предлагается провести следующими этапами:

Разработка республиканской программы «Достойный труд» и перечня конкретных задач по устранению дефицита Достойного труда в рамках четырех стратегических направлений в сотрудничестве с МОТ (примерами таких программ являются программы, разработанные МОТ для Азербайджана, Молдовы, Украины, Таджикистана и т.д. [3]);

В вопросах нестандартной занятости по направлению «Международные трудовые нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда» в качестве приоритетных предлагается считать следующие задачи: совершенствование нормативной правовой базы трудовых отношений, касающейся применения нестандартных форм занятости, установление временных лимитов на использование срочных контрактов, заемных работников, укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства.

По направлению «Создание рабочих мест»: создание качественных рабочих мест; решение проблем занятости молодежи, в том числе путем стимулирования развития е-занятости; обеспечение взаимосвязи рынка труда, и профессионального образования; сокращение доли неформальной занятости.

По направлению «Социальная защита» и «Социальный диалог» важнейшими являются: предоставление всеобщего доступа к социальному обеспечению через применение минимальной социальной защиты для всех (в том числе, для занятых на нестандартных рабочих местах); обеспечение полного информационного сопровождения всех участников рынка труда и анализ ситуации на рынке труда и прогнозирования перспективной потребности в кадрах.

Встраивание принципов Достойного труда в государственные программы (Программу социально-экономического развития Республики Беларусь, Программу о социальной защите и содействии занятости населения и др.);

Разработка перечня индикаторов, гармонизированных с подходами МОТ. Дополнение следующих разделов Индикаторов Достойного труда:

– раздел «Возможности трудоустройства» – показателями «Численность занятых в секторе е-экономики (телетруд, удаленная работа) в возрасте 15–72 года в общей численности занятых, % с разбивкой по полу»;

– раздел «Адекватные заработки и производительный труд» показателями «Доля занятых, имеющих нерегулярные (реже 1 раза в месяц) доходы» и «Доля занятых, имеющих неполный рабочий день», «Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата работников в секторе е-экономики (телетруд, удаленная работа)»;

– раздел «Социальная защита» показателем «Удельный вес экономически неактивного населения, не участвующего в формировании фонда социальной защиты населения»;

– раздел «Экономический и социальный контекст» показателем «Доля занятых в е-секторе экономики».

Создание информационно-аналитической системы для анализа реализации концепции Достойного труда в Беларуси, регулярное размещение оперативной и годовой информации о состоянии индикаторов Достойного труда на сайте Национального статистического комитета, выпуск годового бюллетеня «Статистические показатели измерения достойного труда в Республике Беларусь».

Содействие продвижению концепции Достойного труда необходимо обеспечить на государственном, региональном (областном), отраслевом и внутриорганизационном уровнях. В качестве ключевых организаторов целесообразно определить Министерство труда и социальной защиты населения, Министерство экономики, Федерацию профсоюзов Республики Беларусь.

Реализация принципов концепции Достойного труда в Республике Беларусь позволит снизить риски неустойчивости занятости, ассоциируемые с повышением гибкости рынка труда и распространением нестандартных форм занятости, повысить эффективность труда, ускорить исполнение крупных общенациональных программ и стратегий, обеспечить борьбу с бедностью и улучшение показателей демографического развития.

Список использованных источников

1. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2016. – 374 p.
2. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual. Second edition [Electronic resource] / International Labour Office, 2013. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. – Date of access : 30.10.2017.
3. Programmes by country [Electronic resource] / International Labour Office. – 2017. – Mode of access : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/WCMS_560739/lang--en/index.htm. – Date of access : 30.10.2017.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Заневская В.П., магистр экономических наук

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Процесс глобализации охватывает все сферы общества, в том числе и рынок труда. Происходят существенные изменения в трудовой деятельности, организации трудового процесса, общей структуре занятости. При этом распределение и использование трудовых ресурсов приобретает межграницный характер [1, с. 8–10].

Понятие глобализации является сложным и спорным. Дэвид Хэлд, ведущий теоретик глобализации, предоставил следующее определение: «Глобализацию можно рассматривать как процесс (или набор процессов), который включает в себя преобразование в пространственной организации общественных отношений и операций – оцениваемые с точки зрения их экстенсивности, интенсивности, скорости и влияния – создающих трансконтинентальные или межрегиональные потоки и сети деятельности, взаимодействия, и осуществления власти». Эти процессы уже привели к увеличению товаров, идей, информации и капитала, перетекающих через границы, и многие ученые утверждают, что глобализация также увеличивает поток людей, перемещающихся через границы» [2, с. 35].

В современных условиях инновационной социально-ориентированной рыночной экономики Республики Беларусь происходит динамичное развитие структуры и условий производства, техники и технологий, используемых в функционировании субъектов хозяйствования.

В связи с этим, для Республики Беларусь остаются актуальными вопросы сохранения управляемой ситуации на рынке труда, повышения эффективности мер государственной политики в области занятости населения и сдерживания роста уровня безработицы в стране.

По результатам анализа текущей ситуации на рынке труда Республики Беларусь можно выделить следующие тенденции развития:

- снижение численности лиц в трудоспособном возрасте, что, в свою очередь, приводит к снижению трудовых ресурсов и трудового потенциала страны;
- дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- утечка высококвалифицированных специалистов;
- недостаточное использование информационных технологий в регулировании ситуации на рынке труда.

Очевидно, что с целью воздействия на обозначенные тенденции можно предложить направления регулирования рынка труда, которые становятся приоритетными в условиях глобализации:

- стабилизация демографической ситуации;
- преодоление структурной и региональной неравномерности распределения трудовых ресурсов по регионам страны;
- своевременное обеспечение инновационных отраслей экономики высококвалифицированными кадрами и сокращение их оттока;
- расширение использования информационно-коммуникационных технологий в регулировании рынка труда.

При этом основной целью развития национального рынка труда является повышение эффективности использования человеческого потенциала. Данная цель может быть достигнута путем воздействия на два аспекта: повышение производительности труда, а также вовлечение в трудовую деятельность большего числа работников. Повышение эффективности работы занятого населения может быть достигнуто путем улучшения условий и нормирования труда, а также установления справедливых уровней заработной платы (рис. 1).



Рис. 1. Дерево целей государственного регулирования рынка труда

Примечание: собственная разработка.

Что касается вовлечения в занятость большего числа работников, то здесь следует увеличить объем государственной поддержки таким слабозащищенным группам населения, как инвалиды, многодетные матери, люди предпенсионного и пенсионного возраста путем стимулирования самозанятости и снижения барьеров по их активному вовлечению в рынок труда.

Совершенствование механизма регулирования рынка труда возможно в следующих направлениях:

– увеличение количества занятых и снижение структурной неравномерности рынка труда по регионам страны. Акцент необходимо сделать на усилении взаимодействия государственной службы занятости с учреждениями образования (прежде всего, по вопросам планирования подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обучения безработных с учетом потребностей нанимателей, а также приема абитуриентов в учреждения образования на различные специальности), с учреждениями социального обслуживания (в части повышения эффективности профессиональной и трудовой реабилитации инвалидов посредством предоставления технических средств социальной реабилитации инвалида, способствующих адаптации рабочего места с учетом его потребностей) и нанимателями (путем организации целенаправленной (информационной, рекламной) работы по повышению их заинтересованности в создании новых рабочих мест);

– регулирование трудовой миграции населения, включая создание электронной базы миграции трудовых ресурсов, усиление государственной поддержки мигрантов, возвратившихся на родину;

– расширение использования информационно-коммуникационных технологий в области регулирования рынка труда. Особое внимание следует уделить обоснованию целесообразности внедрения понятия «виртуализация рынка труда» в связи с повсеместным распространением гибких форм занятости, развитию информационного портала Министерства труда и социальной защиты, в частности создание государственного мобильного приложения по поиску работы на дому;

– внедрение системы страхования от безработицы. Практическими шагами по реализации такой системы является совершенствование законодательства и создание фонда страхования от безработицы. В качестве объектов страхования следует определить работающих по найму граждан, уплачивающих взносы в страховой фонд, которым в случае наступления безработицы будет выплачиваться соответствующее страховое пособие. Определяющий критерий его получения – наличие оплачиваемой занятости в период, предшествующий безработице.

Таким образом, для решения проблемы повышения эффективности использования трудового потенциала Беларуси необходимы меры по совершенствованию механизма регулирования рынка труда.

Список использованных источников

1. Баженова, О. В. Мировой рынок труда в условиях глобализации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / О. В. Баженова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – М., 2005. – 24 с.
2. Koser, K. International Migration : A Very Short Introduction / K. Koser. – New York ; Oxford : Oxford Univ. Press, 2016. – 119 p.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ – ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Иванчик Д.А.

Филиал Российского государственного социального университета в г. Минске

В настоящее время процесс формирования социально-трудовых отношений происходит под влиянием различных факторов. Можно выделить основные факторы: социальная политика, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства. Развитие современного общества можно достичь путем развития человеческого потенциала, если рассматривать человека как цель и критерий социального прогресса.

Для Республики Беларусь, которая находится на этапе развития рыночных отношений, создание и развитие частного предпринимательства может стать основой социальной реструктуризации общества, что обеспечит переход всего хозяйства страны к рыночной экономике, поскольку предпринимательство является одним из ключевых факторов для повышения устойчивости развития страны, обеспечивает занятость, рост уровня насыщения рынка потребительскими товарами и услугами, повышает уровень качества жизни населения, позволяет формировать эффективную конкурентную среду.

Для того, чтобы предприятие было эффективным, в состав должен входить пул квалифицированных сотрудников, мотивированных на достижение целей организации и выполнение КРІ. Руководству необходимо продумать систему мотивации персонала в организации поскольку выплата только зарплаты будет неэффективным. Решением этой проблемы неоправданно завышенная зарплата может оказывать демотивирующее воздействие на работу сотрудника. Следовательно, компания должна разработать свою систему нематериального стимулирования – использовать социально-психологические методы мотивации. Рассмотрим данные методы с точки зрения применения их на практике в современных условиях.

С учетом основ нейробиологии лимбическая система нашего мозга, которая отвечает за эмоции и мотивацию, влияет на остальную часть мозга. Так, например, положительный отзыв посылает в мозг сигнал похвалы за совершенное действие, что делает это более вероятным для повторения в будущем. Данный факт подтвердило исследование в госпитале штата Нью-Йорк, цель которого – заставить медицинский персонал мыть руки чаще, ведь санация в медицинских учреждениях чрезвычайно важна, чтобы сдерживать распространение различных заболеваний. Камеры, установленные для мониторинга в отделении, показали, что только 10 % медицинского персонала дезинфицировали руки (сотрудники знали, что их снимают камеры). Затем появилось нововведение: в коридоре отделения появилось электронное табло, которое давало работникам мгновенный отзыв. Каждый раз, когда они мыли руки, табло показывало сообщение «Молодец!», а оценка гигиены текущей смены работников повышалась. Рейтинг соблюдения правил резко увеличился и достиг 90 % за месяц [1].

Далее, следует заниматься командообразованием. Проведение совместных мероприятий, игр во время перерывов, походы на обед вместе с командой, проведение праздников – отличный способ создать благоприятную атмосферу между сотрудниками.

Для того, чтобы сотрудник чувствовал важность своей работы можно делегировать ему свои полномочия и при этом дать автономию, чтобы он мог проявлять инициативу, раскрывал свой потенциал и нес ответственность за принятые решения. При этом руководитель должен поставить конкретную цель перед исполнителем и пояснить ее, рассказать планы касательно этой цели и выполняемых задач [2].

Использовать возможность введения соревнований, устроить, так называемую «гонку за лидером», таким образом сотрудники будут больше замотивированы выполнять планы, достигать поставленные цели. При этом в конце года проводить конкурс, на котором будут определены лидеры (например, подразделений) и будут иметь титул победителя – это повышение социального статуса [3].

Для определенных работников в приоритете – развитие профессиональных и личностных качеств. Имея возможности, компания может проводить внутреннее обучение либо отправлять на курсы, мастер-классы сотрудников, которые наилучшим образом проявили себя в выполняемой работе.

В жизни каждого человека бывают различные трудные ситуации: необходимость забрать детей из садика и уйти с работы раньше, посетить врача, можно попасть в пробку и опоздать на работу. Предоставляя возможность гибкого графика, а не жесткого контроля рабочего времени со стороны руководителя, можно снизить уровень стресса, а также получить выполнение работы более качественно.

Так, например, специалистами международного рекрутингового агентства Kelly Services в мае–июне 2015 г. было проведено исследование мотивации персонала на российском рынке труда.

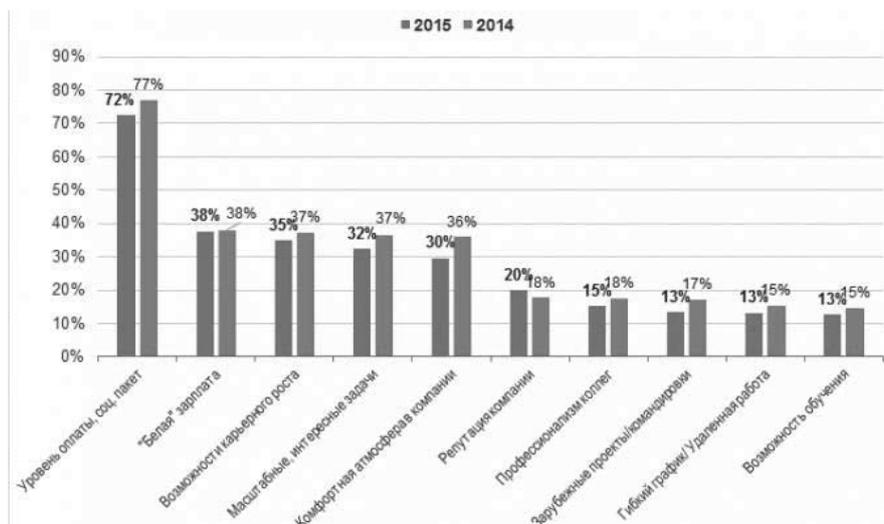


Рис. 1. Факторы, наиболее мотивирующие на работу

Результаты стали следующими: главным мотивирующим фактором для большинства материальный стимул – уровень оплаты труда (72 %), но другими важными являются факторы нематериального стимулирования – официальное трудоустройство (38 %), возможности карьерного роста (35 %), масштабные и интересные задачи (32 %) и комфортная атмосфера в компании (30 %) [4].

Подводя итоги, следует отметить, что использование социально-психологических методов в организации обеспечит – выявление лидеров, развитие потенциала сотрудников, возможность связать мотивацию работников с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Так, за счет сильной команды профессионалов, мотивированных на достижение целей, компания сможет увеличивать свои финансовые показатели, долю рынка. Развитие сегмента частного предпринимательства, способствует повышению уровня социально-рыночной экономики страны.

Список использованных источников

1. HR-портал: Сообщество HR-Менеджеров [Электронный ресурс]. – М., 2017. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru>. – Дата доступа : 12.11.2017.
2. HR-портал: Сообщество HR-Менеджеров [Электронный ресурс]. – М., 2017. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru>. – Дата доступа : 12.11.2017.
3. Сетевое издание Neo HR [Электронный ресурс]. – М., 2017. – Режим доступа : <http://neohr.ru>. – Дата доступа : 13.11.2017.
4. HR-портал: Сообщество HR-Менеджеров [Электронный ресурс]. – М., 2017. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru>. – Дата доступа : 13.11.2017.

ВЗГЛЯД ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ ЭКОНОМИКИ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ПОЛИТИКИ

Килин И.С.

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

Социально-трудовая политика являются неотделимым элементом повседневной жизни большей части населения. Она вплетена в цепочку принятия экономических и около экономических решений для множества отдельных индивидов. В современной экономической

науке наиболее актуальным подходом к рассмотрению данной проблемы является подход предлагаемый представителями поведенческой экономики.

Существует множество концепций принятия решений, однако необходимо остановиться на одном из вариантов. Мы будем рассматривать процесс принятия решений через пять этапов: представление, оценивание, выбор действия, оценка результата, обучение [1].

Этап представления характерен тем, что на нем субъект получает первое впечатление о возможных вариантах. На этом этапе происходит предварительная фильтрация имеющихся вариантов решений. Два наиболее ярких эффекта, проявляющихся в области социально-трудовой политики – это эффект доступности и эффект перегрузки выбором. Эффект доступности проявляется в том, что субъект воспринимает в первую очередь ту информацию, которая легче приходит на ум и проще воспринимается [2]. Применение данного эффекта в рамках социально-трудовой политики проявляется в необходимости ориентации инструментов данной политики на ее конечных пользователей. В первую очередь, это касается информированности населения об их правах и возможностях, которые доступны им в социально-трудовой сфере. Другую сторону информированности отражает эффект перегрузки выбором [3]. Его суть в том, что индивиды при избыточном количестве вариантов выбора могут испытывать негативные эмоции, которые могут привести к отказу от выбора решений, уходу от необходимости выбора. В данном случае практической рекомендацией становится сведение количества вариантов к доступному для одновременного их восприятия ($7+/-2$).

Этап оценивания в парадигме поведенческой экономики основывается на теории перспектив, утверждающей, что люди сильнее воспринимают потери, чем выигрыши. Кроме того, у людей, как правило, искажено восприятие вероятностей – низкие вероятности они переоценивают, высокие – недооценивают [4]. С учетом данной теории следует представлять возможные опции, связанные с социально-трудовой политикой.

Следующий этап – этап выбора. Здесь на основании оценок полученных на предыдущем этапе индивид выбирает предпочтительный вариант. На этом этапе на первый план выходят два эффекта: предубеждение в сторону статуса-кво и ошибка диверсификации. Суть предубеждения в сторону статуса-кво заключается в том, что индивиды предпочитают выбирать вариант, который был отмечен как вариант «по умолчанию» либо вариант который был выбран ранее, либо вариант выбираемый большинством [5]. При этом индивиды отдают предпочтение таким пакетам решений, которые позволяют сохранить возможность выбора на будущее [6]. В случае с социально-трудовой политикой, необходимо предоставлять возможные опции с акцентом на наиболее предпочтительных для населения вариантах, максимально упрощая процесс принятия решений. В то же время, в соответствии с эффектом ошибки диверсификации, необходимо предоставление альтернатив.

Этап оценки результата является ключевым как для совершенствования процесса принятия решений в будущем, так и для этапа обучения. Оценка результата во всем комплексе процесса принятия решений позволяет рассмотреть причинно-следственную связь между предыдущими этапами и итоговым результатом. Наличие обратной связи является фундаментальным элементом для данного этапа. Отсутствие обратной связи делает проблематичным процесс улучшения процесса и возможности обучения. Помимо этого отсутствие обратной связи также может приводить и к снижению мотивации индивидов [7]. Так, при ошибках со стороны индивидов в работе с инструментами социально-трудовой политики обратная связь должна быть наименее удалена по времени от действия индивида. В этом случае обратная связь будет наиболее эффективна. В случае, если индивид не получает быструю обратную связь, не понимает возможных вариантов действий, то возможность его релевантного взаимодействия с элементами социально-трудовой политики снижается.

На этапе обучения происходит корректировка установок индивида, связанных с процессом принятия решений. Особенностью обучения является то, что с увеличением количества итераций через процесс обучения формируются устойчивые паттерны поведения. При этом, при резком изменении внешней среды данные паттерны, которые ранее были полезны, могут привести к потерям для индивида. Так, при изменении формальных аспек-

тов социально-трудовой политики, информирование населения должно происходить в релевантных локациях и временных промежутках. Отсутствие такого информирования может привести к тому, что поведение индивидов, сформированное на основании ряда предыдущих итераций, не будет изменено, что приведет к несоответствию существующих практик индивидов и социально-экономической политики.

Список использованных источников

1. Rangel, A. A framework for studying the neurobiology of value-based decision making / A. Rangel, C. Camerer, P. R. Montague // *Nature Reviews Neuroscience*. – 2008. – Vol. 7 iss. 9. – P. 545–556.
2. Tversky, A. Judgment under uncertainty: Heuristics and biases / A. Tversky & D. Kahneman // *Science (New Series)*. – 1974. – Vol. 185 – P. 1124–1131.
3. Samson, A. The Behavioural Economics Guide [Electronic resource] / A. Samson [et al.]. – Mode of access : <http://www.behavioraleconomics.com/be-guide-2017-download>. – Date of access : 02.09.2017.
4. Kahneman, D. Prospect theory: An analysis of decision under risk / D. Kahneman & A. Tversky // *Econometrica*, – 1979. – Vol. 47. – P. 263–291.
5. Samuelson, W. Status quo bias in decision making / W. Samuelson & R. J. Zeckhauser // *Journal of Risk and Uncertainty*. – 1988. – Vol. 1. – P. 7–59.
6. Kahneman, D. The psychology of preference / D. Kahneman & A. Tversky // *Scientific American*. – 1982. – Vol. 246. – P. 160–173.
7. Ариели, Д. Позитивная иррациональность. Как извлекать выгоду из своих нелогичных поступков / Д. Ариели. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2010. – 304 с.

СОСТОЯНИЕ И АНАЛИЗ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Кисель Е.И.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Выгодное географическое положение области, стабильная политическая и экономическая ситуация, наличие родственных связей между гражданами Республики Беларусь и гражданами иностранных государств соседей, упрощенная процедура получения разрешения на временное и постоянное проживание, возможность трудоустройства и социальной адаптации являются привлекательными факторами для иммигрантов.

Актуальность данной работы обусловлена тенденцией развития миграционных потоков в Республике Беларусь, в том числе и в Гродненской области, необходимостью их изучения для преодоления последствий.

Целью работы является исследование причин внешней и внутренней миграции в Республике Беларусь и в Гродненской области, а также прогнозирование будущих миграционных потоков.

Задачами исследования выступали:

- изучение основных миграционных потоков;
- оценка внешней и внутренней структуры миграционных потоков;
- анализ сальдо миграции;
- региональные особенности миграции в Гродненской области;
- оценка прогноза миграционных потоков.

Различия в уровне социально-экономического развития стран и регионов находят свое отражение в географической структуре миграционных потоков, которые, как правило, направлены из менее развитых в более развитые регионы. Основными мотивами миграции

выступают трудоустройство и получение образования, а в возрастной структуре мигрантов преобладают лица трудоспособного возраста [3].

Внутриобластная миграция включает межрайонную и внутрирайонную. Однако миграционная статистика не учитывает передвижение лиц, переехавших из одного сельского населенного пункта в другой в пределах административного района. Поэтому фактически происходит занижение масштабов внутрирайонных перемещений.

К крупным миграционным потокам республиканского назначения относятся Брестская-Гродненская (2,0 тыс. чел.), Гродненская-Брестская (1,9 тыс. чел.) данные за 2016 год. При этом в ряде случаев формируются своеобразные миграционные мосты, когда для каждой из сторон миграционного обмена вторая сторона является приоритетным регионом выбытия. К таким взаимонаправленным потокам относятся следующие: Брестская-Гродненская (миграционный оборот 3,9 тыс. чел.), Гомельская-Могилевская (3,3 тыс. чел.) [1].

Незначительными объемами отличаются потоки между областями, которые не имеют общих границ, либо границы которых имеют малую протяженность со значительной удаленностью районов одной области от районов другой. К таким потокам относятся Гродненская-Витебская (0,4 тыс. чел.), Гродненская-Гомельская (0,4 тыс. чел.), Витебская-Гродненская (0,4 тыс.), Могилевская-Гродненская (0,3 тыс.), Гродненская-Могилевская (0,3 тыс.) [1].

Характер миграционной ситуации определяется не только объемом и направлением миграционных потоков, но и таким параметром, как интенсивность миграции. Коэффициенты интенсивности межобластного оборота позволяют сопоставить между собой подвижность населения различных областей. Гродненская область обладает миграционной активностью -16,2 ‰ (табл. 1).

Что касается сальдо межобластной миграции Гродненской области между другими областями страны, то положительное сальдо наблюдается с 3 областями: Брестская, Гомельская и Могилевская (табл. 2).

Таблица 1

Пространственное распределение коэффициента интенсивности миграционного оборота между областями, ‰ в среднем за 2009–2015 гг. [составлен автором на основе источника 1]

	Регион межобластного обмена					
	Брестская	Витебская	Гомельская	г. Минск	Минская	Могилевская
Гродненская область	3,7	0,8	0,8	7,4	2,9	0,6

Таблица 2

Сальдо межобластной миграции Гродненской области с другими областями Республики Беларусь, чел. в 2009–2015 гг. [составлен автором на основе источника 1]

	Регион межобластного обмена					
	Брестская	Витебская	Гомельская	г. Минск	Минская	Могилевская
Гродненская область	639	-170	367	-18839	-2192	308

По данным о прибывших и выбывших в Гродненской области за период с 2000 по 2015 год, мы рассчитали сальдо миграции. После полученных результатов была построен график для более наглядного представления сальдо миграции Гродненской области. Сальдо внешней миграции населения Беларуси за все время существования независимого государства было в целом отрицательным. Положительное сальдо внешней миграции было характерно для нашей страны только в начале 1990-х годов. Несмотря на то, что интенсивность миграционного оттока несколько снизилась, но его сальдо осталось отрицательным. Необходимо отметить, что на основе рассчитанного нами сальдо внешней миграции населения страны и данных по количеству приехавших в Гродненскую область за период с 2000 по 2015 годы представляется возможным определить и общее количество выехавших из страны за исследуемый период (рис. 1). При этом, не следует трактовать количество

въехавших в страну, как чистое миграционное увеличение численности населения страны, так как многие из них въехали на определенное время и впоследствии выехали из Беларуси. Аналогично, почти миллион выехавших из Республики Беларусь включает не только ее жителей, но и временно находившихся на нашей территории граждан других стран.

*Рис. 1. Динамика сальдо миграции Гродненской области, чел.
[составлен автором на основе источника 2]*

В общем потоке миграции основная доля миграционных перемещений происходит внутри области между административными районами, а также между городскими поселениями и сельской местностью.

Однако, в общем потоке миграции основная доля миграционных перемещений происходит внутри области между административными районами, а также между городскими поселениями и сельской местностью. Если сравнивать 2000 и 2015 год, то за 15 лет наблюдается увеличение мигрантов на более чем 5 тыс. чел. [2].

Гродненская область характеризуется значительными показателями выбытия мигрантов.

Список использованных источников

1. Итоги миграции населения Республики Беларусь за январь–декабрь 2009 года : стат. сб. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2010.
2. Основные итоги миграции населения Республики Беларусь : стат. сб. – Минск : Белстат, 2008.
3. Статистический ежегодник Гродненской области. – Гродно, 2015. – 472 с.

СОКРАЩЕНИЕ УРОВНЯ «ТЕНЕВЫХ ДОХОДОВ» НАСЕЛЕНИЯ ПУТЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕНСИОННЫХ РЕФОРМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Колесник Е.А.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Пенсионные реформы в Республике Беларусь в последнее десятилетие проводились неоднократно. Однако вопрос о реформировании пенсионного обеспечения и в настоящий момент является достаточно актуальным. Так как в Республике Беларусь действует распределительная пенсионная система, доля государственных расходов в ВВП на пенсионные выплаты прогрессирует из года в год (на 2016 год – 10 %) [1]. Поэтому, помимо экономических и демографических факторов, существенное негативное влияние оказывают недополученные социальные вычеты из «теневых доходов» граждан страны.

Государство неоднократно предпринимало меры по противодействию роста «серых зарплат» через различные нормативные инструменты.

Так, из последних были подписаны Президентом Республики Беларусь Декрет № 3 от 2 апреля 2015 г. «О предупреждении социального иждивенчества», Указ Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2015 г. № 534 «О вопросах социального обеспечения» и Указ Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2016 г. № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения», которые направлены на стимулирование экономически-активных граждан к трудовой деятельности и обеспечение исполнения ими конституционной обязанности по участию в финансировании государственных вопросов, на совершенствование пенсионной политики страны, в т.ч. на решение проблемы с «серыми зарплатами», которые в дальнейшем затрудняют пенсионное благополучие граждан, а также лишает многих социальных гарантий (в последствии низкий уровень пенсии, низкие выплаты на случай нетрудоспособности, декретных и больничных отпусков, ограничение в доступности банковских кредитов, оформление международной визы и т.д.)

Право на трудовую пенсию по возрасту, за выслугу лет предоставляется при наличии стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов – не менее 15 лет и 6 месяцев, а с января 2017 г. указанный стаж работы ежегодно увеличивается на 6 месяцев до достижения 20 лет.

Интерес нанимателя к «серым доходам» работников понятен, так как размер зарплаты – это объект исчисления платежей в ФСЗН. Работающее лицо, чаще всего, становится «жертвой такого манипулирования» со стороны нанимателя, соглашаясь на выдвигаемые условия, т.к. страх потери места работы или источника средств к существованию превалирует над пониманием своих гражданских обязанностей, что позволяет игнорировать налоговую ответственность. В свою очередь, ситуация на рынке труда чаще всего также вносит свою негативную лепту, что побуждает работников идти на риски.

Если анализировать мировой опыт организации пенсионных систем и их взаимосвязь с «теневыми зарплатами» населения, то в рамках условно-накопительной пенсионной системы рост уровня таких доходов – достаточно сомнительное мероприятие, т.к. по опыту других стран такая пенсионная система предполагает социальные вычеты непосредственно из зарплаты работника, а в нашей стране данное налоговое бремя несет наниматель.

Изначально страны переходили на многоуровневые пенсионные системы, включающие накопительный компонент, для снижения государственных расходов на поддержание пенсионного обеспечения в долгосрочной перспективе (практически все страны Европейского союза). Сам по себе накопительный компонент может присутствовать и в государственной пенсии с условно-накопительными счетами (Дания, Польша, Хорватия, Швеция), либо отдельно в профессиональных пенсионных программах (Франция, Бельгия, Австрия, Германия), либо как добровольный накопительный уровень (Чехия) и т.д. Вариаций много, т.к. каждая из стран реализует пенсионную политику исходя из остро стоящих перед руководством страны социальных, экономических, демографических проблем.

Для Республики Беларусь существует проблема самого перехода на условно-накопительную пенсионную систему, ведь она предполагает наличие стабильного развития экономики, дополнительного финансирования процесса перехода, и таких «игроков на финансовой арене» страны как негосударственные пенсионные фонды, инвестиционные фонды, сильная регламентирующая правовая база, гарантии сохранения накоплений со стороны государства и контролирующих финансовых органов т.д.

В контексте решения вопроса по сокращению «теневых доходов» предлагается перераспределение налоговых вычетов социальной политики между нанимателем и работником, путем их варьирования равно пропорционально от получаемого уровня дохода – чем выше официальный заработок у сотрудника, тем большую долю от общей суммы пенсионных взносов он осуществляет в соответствии с законодательно установленными нормами; чем ниже доход сотрудника, тем выше налоговая нагрузка по социальным отчислениям для нанимателя в соответствии с законодательно регламентированными обязательными минимальными взносами. Возможно именно их изменение станет отрывной точкой на пу-

ти к сокращению роста «серых зарплат». Важно проработать предлагаемую модель пенсионного обеспечения, уделив особое внимание участникам, их правам, обязанностям, проработать уровни отчислений и установить минимальные и максимальные нормы доходов, из которых они будут производиться.

Через распределение социальных отчислений появляется возможность вывести «теневые зарплаты», сохранить пенсионные права работающих граждан (путем возможности организации работодателями неофициального дохода), постепенно ввести условно-накопительный элемент в пенсионную систему страны, обеспечив снижение нагрузки на государственный бюджет по обеспечению социальной политики.

Список использованных источников

1. Жизненно важно выбрать оптимальную пенсионную стратегию [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа : <http://qoo.by/2A4J>. – Дата доступа : 10.08.2017.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Курочкина М.И.

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

На сегодняшний день правовой статус работника в сельской местности имеет свои особенности.

К работам, выполняемым в сельской местности можно отнести:

- работу в сельскохозяйственных организациях (крестьянское (фермерское) хозяйство);
- ведение агротуристического бизнеса;
- растениеводство;
- животноводство;
- авиационно-химические работы, включая внесение минеральных удобрений и средств защиты растений, аэросев;
- подсобное сельское хозяйство (растениеводство, животноводство).

Правовой статус работника в сельской местности обладает чертами присущими общему статусу работника. Аналогичные право- и дееспособность, права и обязанности, законные интересы, гарантии и ответственность [1]. Однако правовой статус ряда работников в сельской местности имеет свои отличительные черты.

Так, Трудовой кодекс Республики Беларусь закрепляет особенности труда сезонных работников, а также особенности правового регулирования труда работников отдельных сфер экономической деятельности, в которых занято сельское население.

Согласно ст. 317 Трудового кодекса Республики Беларусь рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе: в период напряженных полевых работ в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников – до 12 часов; компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки) [1].

Чтобы наиболее полно оценить перспективы развития правового статуса работников в сельской местности проанализируем некоторые данные официальной статистики Национального статистического комитета Республики Беларусь [2].

Численность работников в сельском, лесном и рыбном хозяйстве Республики Беларусь имеет тенденцию постоянного уменьшения. Так в 2010 году численность работников заня-

тых в данной сфере экономической деятельности составляла 487,5 тыс. чел., в 2013 – 430,4 тыс. чел.; в 2016 году только 425,1 тыс. чел.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь средняя начисленная номинальная заработная плата для работников сельского, лесного и рыбного хозяйства в 2016 году составила 506,9 бел. руб., что является одним из самых низких показателей среди других видов экономической деятельности в Республике Беларусь. Следует отметить, что в 2017 году за первые три квартала отмечается рост заработной платы работников занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйстве. Так, в первом квартале средняя номинально начисленная заработная плата составляла 503,9 бел. руб.; во втором квартале 570,4 бел. руб., в третьем квартале уже 633,6 бел. руб. Однако заработная плата данной категории работников все еще остается одной из самых низких в Республике Беларусь. Этот и целый ряд других факторов, таких как дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу; отсутствие у нанимателей заинтересованности в повышении профессионального уровня работников; низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан (молодежь в возрасте 16–29 лет, инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, граждане, ищущие работу впервые и другие); отсутствие мотивации к труду и неопределенность в выборе профессии у молодежи приводят к постоянной миграции населения из сельской местности в города.

Социально-трудовые отношения входят в число социальных отношений, возникающих и развивающихся в сельской местности, к ним также относят: социально-культурные отношения, отношения по социальному обеспечению сельского населения и отношения по социальному обслуживанию сельского населения.

Устойчивое развитие сельской местности предполагает, во-первых современное развитие сельских населенных пунктов с соответствующей инженерной, транспортной и иной инфраструктурой, а во-вторых, стабильное развитие сельских поселений в части увеличения объема производства сельскохозяйственной продукции, повышения эффективности сельского хозяйства, достижения полной занятости сельского населения и повышения уровня его жизни [3, с. 57]. Часть этих задач содержится в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития на период до 2030 года [4] и в Государственной программе развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 гг. [5]. Однако, анализ данных документов показал, что основное внимание в них уделено развитию аграрного бизнеса в сельской местности Республики Беларусь, поэтому, на наш взгляд, существует необходимость разработки отдельной концепции устойчивого социального развития сельской местности, направленной на обеспечение комплексного и стабильного правового регулирования социальных отношений в сельской местности, в том числе и социально-трудовых.

Основными целями государства в сфере развития сельской местности должны стать не только повышение экономической эффективности сельскохозяйственной деятельности, но и улучшение социальной сферы, сближение уровня жизни сельского населения с уровнем жизни городских жителей, закрепления населения в сельской местности. В связи с этим необходимо создавать в сельской местности дополнительные рабочие места, в том числе в сферах, не связанных с агропромышленным производством. Повысить эффективность работы систем жизнеобеспечения, качество и доступность медицинских услуг, расширить торговую инфраструктуру, улучшить экологическое состояние сельской местности.

Необходимо принимать меры по осуществлению государственной политики поддержки малого и среднего предпринимательства в сельской местности, крестьянских (фермерских) хозяйств. Целесообразно создание отдельного нормативного правового акта в виде Закона, который бы регулировал основные аспекты ведения агроэкотуристического бизнеса.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа : 18.09.2017.

3. Правовые проблемы обеспечения устойчивого развития сельских территорий и эффективного функционирования агропромышленного комплекса / И. П. Кузьмич [и др.]; науч. ред. И. П. Кузьмич. – Минск : Бизнессофсет, 2013. – 480 с.

4. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года : одобрена протоколом заседания Президиума Совета Министров Респ. Беларусь, 2 мая 2017 г., № 10 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

5. О Государственной программе развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы и внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 585 : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 16 июня 2014 г., № 585 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ТРУДОВАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕЗАВИСИМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Лабейко О.А.

Барановичский государственный университет, г. Барановичи

Поощрение реализации права на труд граждан с инвалидностью наравне с другими является приоритетным направлением государственной политики занятости населения, а решение проблем инвалидности – составной частью стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь.

Согласно национальному законодательству реабилитация инвалидов определяется как система мер, направленных на оказание помощи инвалидам в достижении ими оптимального физического, интеллектуального и социального уровней деятельности, а также поддержание их посредством предоставления необходимых средств, услуг, информации и иными способами, обеспечивающими улучшение качества жизни и расширение рамок их независимости, состоящая из медицинской, профессиональной, трудовой и социальной реабилитации. Трудовая реабилитация инвалидов включает адаптацию к трудовой деятельности и трудоустройство [1].

Адаптация к трудовой деятельности граждан с инвалидностью направлена на приобретение и совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков с учетом полученной или имеющейся специальности (профессии); приобретение, восстановление и развитие имеющихся трудовых способностей, и закрепление их в процессе осуществления трудовой деятельности; повышение конкурентоспособности на рынке труда. В соответствии с Положением о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 г. № 128, организация мероприятий по адаптации к трудовой деятельности осуществляется для граждан, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в качестве безработных. Органы по труду, занятости и социальной защите на основе анализа и прогноза состояния рынка труда, *состава и уровня профессионального образования безработных граждан с инвалидностью* определяют потребность в рабочих местах и объемах финансирования для проведения адаптации к трудовой деятельности [2].

Трудоустройство граждан с инвалидностью в Республике Беларусь осуществляется путем бронирования рабочих мест и создания специализированных рабочих мест. В соответствии с национальным законодательством о предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов наниматели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства граждан с инвалидностью, в том числе специализированные. Местные исполнительные и распорядительные орга-

ны власти устанавливают нанимателям независимо от формы собственности броню для приема на работу граждан с инвалидностью на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии), направляют нанимателям предложения о создании таких рабочих мест. Установление брони и направление на трудоустройство органами по труду, занятости и социальной защите осуществляется на основании оценки состояния и прогноза развития занятости населения региона, *банка данных безработных из числа лиц с инвалидностью* [3].

Основным направлением по созданию условий труда, учитывающих индивидуальные потребности и способности человека с устойчивым нарушением здоровья, является организация специализированных рабочих мест. С целью стимулирования нанимателей к созданию условий для занятости граждан с инвалидностью законодательством предусмотрены меры по компенсации затрат на создание специализированных рабочих мест. Согласно Положению о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 г. № 128, решение о целесообразности выделения денежных средств на создание специализированных рабочих мест принимают отделы по труду, занятости и социальной защите на основании *фактического наличия инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве*. Трудоустройство на специализированные рабочие места осуществляется *из числа безработных граждан с инвалидностью* [2].

Проведенный анализ действующей в Республике Беларусь системы трудовой реабилитации позволил сделать следующие выводы:

– организация мер содействия занятости населения осуществляется для граждан с инвалидностью, зарегистрированных в качестве безработных в отделах по труду, занятости и социальной защите;

– при планировании мероприятий по адаптации к трудовой деятельности, бронированию рабочих мест и созданию специализированных рабочих мест потребности в трудовой реабилитации граждан с инвалидностью, не зарегистрированных в качестве безработных либо снятых с учета безработных, не учитываются, следовательно, трудовой потенциал незанятого населения с инвалидностью остается нереализованным в национальной экономике.

С учетом практики организации мероприятий трудовой реабилитации граждан с инвалидностью в Республике Беларусь, считаем целесообразным: органам по труду, занятости и социальной защите осуществлять планирование мероприятий трудовой реабилитации на основании комплексной экономической оценки и анализе трудового потенциала населения с инвалидностью, проводить учет лиц с инвалидностью, нуждающихся в адаптации к трудовой деятельности, трудоустройстве. Необходимо расширять перечень услуг по реабилитации в сфере образования и занятости путем разработки, развития и усиления дополнительных форм сотрудничества между органами по труду, занятости и социальной защите и учреждениями образования, организациями, индивидуальными предпринимателями, общественными объединениями инвалидов, занимающимися профессиональной и трудовой реабилитацией граждан с инвалидностью. Предложенные меры будут способствовать: расширению доступности реабилитационных услуг; повышению конкурентоспособности населения с инвалидностью на рынке труда; позволят повысить уровень их экономической самостоятельности и независимости.

Список использованных источников

1. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов : Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 422-3 // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Об утверждении Положения о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов и Положения о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февр. 2009 г., № 128 // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Положение о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 нояб. 2006 г., № 1595 // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СТРАХОВАНИЯ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Макась О.Ю.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

В настоящее время в Республике Беларусь приобретает актуальность решение проблем социальной поддержки безработных граждан в период поиска работы. Одним из путей решения данной проблемы рассматривается развитие системы страхования от безработицы.

Страхование от безработицы как вид социального страхования предполагает материальную поддержку безработных, основанную на страховых принципах. Таким образом, данная система предполагает участие нанимателей и работников в ее финансировании путем уплаты страховых взносов. Следует отметить, что страхование от безработицы можно рассматривать и более широко, как систему, включающую в себя не только материальную поддержку безработных в виде выплаты страховых пособий по безработице, но и мероприятия активной политики занятости.

Для определения органа управления средствами страхования от безработицы была изучена практика формирования и использования средств государственных фондов Республики Беларусь: государственных целевых бюджетных фондов, государственных внебюджетных фондов и резервных фондов. Однако наиболее важное значение имеет практика функционирования Государственного фонда содействия занятости (далее – ГФСЗ), который осуществлял свою деятельность в Республике Беларусь до 2006 года, и Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – ФСЗН).

ГФСЗ являлся государственным целевым бюджетным фондом, и предназначался для финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения и страхования от безработицы. Он формировался за счет:

- обязательных отчислений организаций и индивидуальных предпринимателей;
- сумм штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства о занятости населения;
- платы за пользование банками денежными средствами, хранящимися на счетах фонда;
- добровольных пожертвований и иных поступлений [3].

Расходовались средства ГФСЗ на финансирование мероприятий по социальной поддержке молодежи, безработных и незанятого населения, профориентации, повышению квалификации и переподготовке безработных; на поддержку нанимателей по созданию новых рабочих мест; на формирование резерва (до 5 % от общих расходов), который предназначался для финансирования непредвиденных ситуаций на рынке труда и мероприятий по обеспечению занятости населения, не предусмотренных программами занятости; др. [3].

После ликвидации ГФСЗ расходы на выплату пособий по безработице и активные меры политики занятости на рынке труда стали формироваться в структуре расходной части бюджета ФСЗН.

ФСЗН является в настоящее время основным органом государственного управления средствами государственного социального страхования в структуре Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Он формируется преимущественно за счет взносов на государственное социальное страхование (92,5 % от общих доходов бюджета ФСЗН) [3]. При этом плательщиками этих взносов являются работодатели; работающие граждане; физические лица, самостоятельно уплачивающие обязательные страховые взносы.

сы, к которым относятся индивидуальные предприниматели; физические лица, осуществляющие ремесленную деятельность без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; творческие работники; граждане, работающие за пределами Беларуси, и др.; Белгосстрах [1].

Средства ФСЗН направляются на:

– выплату трудовых пенсий, пенсий госслужащим, пенсий за особые заслуги, пенсий военнослужащим срочной военной службы и членам их семей, социальных пенсий, отдельных видов доплат, а также оказание услуг по их выплате (76,1 % от общих расходов бюджета ФСЗН);

– выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству, семейных пособий, пособий по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком, пособий по уходу за инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, на погребение, а также оказание услуг по их выплате (22,5 %);

– финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения (0,3 %);

– иные цели (1,2 %) [2].

Для более эффективного функционирования системы страхования от безработицы необходим поиск органа управления средствами страхования от безработицы. В качестве такого органа может выступать фонд, созданный специально для целей страхования от безработицы. Причем можно предложить два варианта создания такого фонда: во-первых, может быть создан фонд, который будет аккумулировать страховые взносы нанимателей и работников, а также из его бюджета будут выплачиваться страховые пособия по безработице (если рассматривать в узком смысле понятие страхования от безработицы); во-вторых, может быть создан фонд, который будет аккумулировать страховые взносы нанимателей и работников, из его бюджета будут выплачиваться страховые пособия по безработице, а также финансироваться мероприятия активной политики занятости на рынке труда (если рассматривать в широком смысле понятие страхования от безработицы). Можно сказать, что последний вариант фонда будет выполнять аналогичные функции существовавшего ранее ГФСЗ.

Следует отметить, что для того, чтобы обеспечить более быстрое накопление средств в бюджете фонда, на начальном этапе функционирования введенной системы страхования от безработицы могут быть привлечены и иные источники финансирования, кроме страховых взносов нанимателей и работников, например, установленная определенным образом часть финансовых средств профсоюзных организаций, поступающих в качестве членских взносов от работников-членов профсоюза. В настоящее время членами профсоюза является более 4 млн. человек, что составляет более 95 % экономически активного населения страны [4]. Также могут быть использованы средства резервного фонда Президента Республики Беларусь на нужды страхования от безработицы по аналогии с выделением средств, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 23 февраля 2016 г. № 76 «Об уточнении отдельных показателей республиканского бюджета на 2016 год», на оказание социальной поддержки малообеспеченных и иных социально уязвимых категорий населения.

Таким образом, при введении новой системы страхования от безработицы в Республике Беларусь необходимо создание относительно самостоятельного фонда в системе социального страхования, что позволит осуществлять эффективное планирование средств, сконцентрировать все виды ресурсов по реализации государственной политики занятости и обеспечить их целенаправленное расходование, а также повысить общий уровень социальной защиты работников.

Список использованных источников

1. Об обязательных страховых взносах в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 29 февр. 1996 г., № 138-ХІІІ // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. О бюджете государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь на 2017 год : Закон Респ. Беларусь, 18 окт. 2016 г., № 430-З // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. О порядке формирования и использования средств государственного фонда содействия занятости в 2005 году : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 янв. 2005 г., № 45 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. О Федерации профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://old.fpb.by/ru/menu_left/about. – Дата доступа : 27.10.2017.

ОПЛАТА ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ: ПУТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Маркварт Д.С.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Заработная плата работников в бюджетной сфере Республики Беларусь формируется на основе тарифной системы оплаты труда, элементами которой являются республиканские тарифы оплаты труда, Единая тарифная сетка Республики Беларусь (далее – ЕТС), квалификационные справочники (ст. 56, 60, 61 Трудового кодекса Республики Беларусь) [1].

Республиканские тарифы оплаты труда определяются на основе тарифной ставки первого разряда и ЕТС, которая является шкалой тарифных разрядов с соответствующими им тарифными коэффициентами, показывающими во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда [2].

Действующая ЕТС является регрессивной с неравномерным уменьшающимся относительным возрастанием межразрядных тарифных коэффициентов [3, с. 82], что не способствует стимулированию работников к повышению квалификации и не создает необходимых предпосылок к обоснованному более высокому поощрению наиболее квалифицированных работников. Представляется целесообразным реформировать ЕТС в направлении формирования «вилки» в диапазоне межразрядных тарифных коэффициентов, что позволит нанимателям определять конкретные значения коэффициентов с учетом не только квалификации работника, но и фактической результативности труда, а также избежать автоматического повышения заработной платы всех работников в случае необходимости выделения в оплате труда только определенной группы работников. Особенности труда каждой отрасли, каждой профессиональной группы работников требуют дифференцированного подхода к принципам формирования заработной платы. Результаты научных исследований демонстрируют, что с развитием рыночных отношений наблюдается тенденция к увеличению межотраслевых различий в оплате труда групп работников [4, с. 156–157]. В настоящее время отраслевые различия в оплате труда в бюджетной сфере в некоторой мере учитываются посредством применения корректирующих коэффициентов и коэффициентов повышения к тарифным ставкам и распределением организаций на группы по оплате труда для отнесения руководителей и специалистов к соответствующему разряду [5]. Работу по совершенствованию тарифной системы как главного механизма регулирования оплаты труда в бюджетной сфере необходимо осуществлять в направлении внедрения отраслевых тарифных систем, что позволит определять условия оплаты труда с учетом особенностей соответствующих отраслей экономики. В связи с чем представляется целесообразным сохранение обязательной для применения бюджетными организациями ЕТС с диапазоном коэффициентов в пределах отдельно взятого разряда для определенной группы разрядов, что позволит обеспечить единство в оплате труда работников, выполняющих работы одинакового уровня сложности, и дифференциацию заработной платы с учетом содержания и

условий труда в каждой отрасли, объема бюджетных ассигнований и внебюджетных фондов. Тем самым на уровне государства будут обозначены ключевые требования к системам оплаты труда, что предоставит возможность нанимателям выбрать соответствующие конкретные механизмы реализации данных рамочных требований.

Руководствуясь сложившимися экономическими возможностями отрасли, республиканские органы государственного управления будут иметь возможность сформировать профессионально-квалификационные группы профессий рабочих и должностей служащих по видам экономической деятельности и определить порядок их тарификации в пределах «вилки» коэффициентов тарифных разрядов ЕТС с установлением размеров минимальных тарифных ставок (окладов) по профессионально-квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, что позволит формировать заработную плату работников бюджетной сферы без применения корректирующих коэффициентов, искажающих дифференциацию оплаты труда.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 // Консультант-Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Об утверждении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета» : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 23 марта 2001 г., № 21 : в ред. постановления М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 27.05.2004 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Головачев, А. С. Экономика предприятия : учеб. пособие : в 2 ч. / А. С. Головачев. – Минск : Выш. шк., 2008. – Ч. 2. – 463 с.

4. Лебедева, С. Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда / С. Н. Лебедева ; под ред. В. Н. Шимова. – Минск : Белорус. гос. экон. ун-т, 2005. – 343 с.

5. О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 21 янв. 2000 г., № 6 : в ред. постановления М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 01.08.2017 // Консультант-Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ В НАН БЕЛАРУСИ

Петров В.В.

Институт социологии Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

В НАН Беларуси работает треть всех работников, выполняющих научные исследования и разработки в Республике Беларусь. За период 2006–2016 гг. происходили существенные изменения в организационной структуре НАН Беларуси, изменилась численность исследователей. Среди организационных изменений следует отметить создание научно-практических центров. В отделении физико-технических наук был создан НПЦ по материаловедению, в отделении биологических наук – НПЦ по биоресурсам, несколько НПЦ были созданы в отделении аграрных наук.

За период 2006–2016 гг. численность исследователей в отделениях наук НАН Беларуси сократилась на 981 человек (15,7 %), в организациях, незакрепленных за отделениями – на 192 человека (64 %). В целом по академии численность исследователей сократилась на 1173 человека (18 %). За рассматриваемый период в отделениях наук НАН Беларуси докторов наук стало меньше на 136 человек (25,4 %), кандидатов наук – на 314 человек (16,4 %), исследователей без ученой степени – на 531 человек (14,1 %).

В отделении физики, математики и информатики за период 2006–2010 гг. численность исследователей сократилась на 13,7 %, при этом докторов наук стало меньше на 26,2 %, кандидатов наук – на 25,1 %, численность исследователей без ученой степени почти не изменилась. Одной из причин сокращения численности исследователей отделения было то, что Объединенный институт физики твердого тела и полупроводников был преобразован в НПЦ по материаловедению и вошел в состав отделения физико-технических наук. За период 2010–2016 гг. численность исследователей сократилась на 4,6 %. При этом численность докторов наук сократилась на 11,8 %, а кандидатов наук – на 17,3 %. В то же время число исследователей без ученой степени стало больше на 4,6 %.

В целом в отделении физики, математики и информатики за период 2006–2016 гг. численность исследователей сократилась на 17,6 %. Докторов наук стало меньше на 34,9 %, кандидатов наук – на 38,1 %. Число исследователей без ученой степени увеличилось на 3,6 %. Доля исследователей отделения физики, математики и информатики в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси за период 2006–2016 гг. несколько сократилась – на 0,3 п.п.

В отделении физико-технических наук за период 2006–2010 гг. численность исследователей увеличилась на 13,1 %. Докторов наук стало больше на 17,7 %, кандидатов наук стало меньше на 41 человек (10,6 %). Число исследователей без ученой степени выросло на 13,5 %. Число исследователей отделения увеличилось за счет увеличения численности исследователей в НПЦ по материаловедению, а также за счет вошедшего в состав отделения Института химии новых материалов, закрепленного ранее за отделением химии и наук о Земле. В отделении физико-технических наук за период 2010–2016 гг. численность исследователей сократилась на 15,1 %, из них: докторов наук стало меньше на 24 человека (18,1 %), кандидатов наук – на 95 человек (22,1 %). Численность исследователей без ученой степени стала меньше на 12,2 %. В целом в отделении физико-технических наук за период 2006–2016 гг. численность исследователей сократилась на 3,9 %. Доля исследователей отделения физико-технических наук в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси увеличилась на 3,5 п.п.

В отделении химии и наук о Земле за период 2006–2010 гг. численность исследователей сократилась на 3 человека (0,5 %), за период 2010–2016 гг. численность исследователей сократилась на 5,6 %, при этом докторов наук стало меньше на 14,6 %, кандидатов наук – на 17,4 %, а численность исследователей без ученой степени увеличилась на 4,1 %. За период 2006–2016 гг. численность исследователей в отделении сократилась на 6,1 %, при этом доля исследователей отделения химии и наук о Земле в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси увеличилась на 1,1 п.п.

В отделении биологических наук за период 2006–2010 гг. численность исследователей сократилась на 5,3 %. Одной из причин сокращения численности исследователей было то, что институт проблем использования природных ресурсов и экологии был преобразован в институт природопользования и вошел в состав отделения химии и наук о Земле.

За период 2010–2016 гг. численность исследователей сократилась на 13,3 %. Численность исследователей отделения биологических наук за период 2010–2016 гг. сократилась за счет сокращения численности исследователей в уже существовавших организациях.

В целом за период 2006–2016 гг. численность исследователей сократилась на 17,9 %, при этом докторов наук стало меньше на 38,9 %, кандидатов наук – на 13,7 %, исследователей без ученой степени на 17 %. За рассматриваемый период Институт зоологии был преобразован в НПЦ по биоресурсам. Доля исследователей отделения биологических наук в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси сократилась на 0,3 п.п.

В отделении медицинских наук за период 2006–2010 гг. численность исследователей почти не изменилась. За период 2010–2016 гг. численность исследователей сократилась на 27 %, при этом численность докторов наук стала меньше на 33,3 %, кандидатов наук – на 17,1 %, исследователей без ученой степени – на 30,5 %. В целом за период 2006–2016 гг. численность исследователей сократилась на 26,1 %. Доля исследователей отделения медицинских наук в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси сократилась на 0,5 п.п.

В отделении гуманитарных наук и искусств за период 2006–2010 гг. численность исследователей сократилась на 18,8 %. За этот период численность докторов наук сократилась на 19 %, кандидатов наук – на 12,1 %, исследователей без ученой степени – на 24,3 %. В 2008 г. объединение института языкознания им. Я. Коласа и Института литературы им. Я. Купалы в Институт языка и литературы им. Я. Коласа и Я. Купалы почти не сказалось на численности исследователей. Численность исследователей за период 2006–2010 гг. в отделении гуманитарных наук и искусств сократилась за счет того, что Центр аграрной экономики Института экономики был преобразован в Институт системных исследований в АПК и вошел в состав отделения аграрных наук, а Институт государства и права был расформирован и вошел в состав Национального центра законодательства и правовых исследований на правах Института правовых исследований. За период 2010–2016 гг. численность исследователей увеличилась на 2,8 % за счет увеличения численности исследователей в созданном Центре исследования белорусской культуры, языка и литературы.

В целом за десятилетие численность исследователей отделения сократилась на 16,5 %. За этот период докторов наук стало меньше на 34,2 %, кандидатов наук – на 13,4 %, исследователей без ученой степени стало меньше на 14 %. Доля исследователей отделения гуманитарных наук и искусств в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси сократилась незначительно – на 0,1 п.п.

В отделении аграрных наук за период 2006–2010 гг. численность исследователей увеличилась. Доля исследователей отделения аграрных наук в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси за этот период увеличилась на 1,4 п.п. Численность исследователей в отделении выросла за счет увеличения численности исследователей в научно-практических центрах.

В отделении аграрных наук за период 2010–2016 гг. численность исследователей сократилась на 30,2 %, при этом численность докторов наук сократилась на 24,7 %, кандидатов наук – на 17,4 %, исследователей без ученой степени – на 35,9 %. Численность исследователей отделения аграрных наук за период 2010–2016 гг. сократилась, в том числе за счет того, что Полесский аграрно-экологический институт вошел в состав отделения химии и наук о Земле, а также сократилась численность исследователей в научно-практических центрах отделения аграрных наук.

В отделении аграрных наук в целом за период 2006–2016 гг. численность исследователей сократилась на 26,1 %, при этом докторов наук стало меньше на 24,7 %, кандидатов наук – на 5,7 %, исследователей без ученой степени стало меньше на 33,8 %. За этот период доля исследователей отделения аграрных наук в общей численности исследователей отделений наук НАН Беларуси сократилась на 3,3 п.п.

Как показал анализ, численность исследователей за период 2006–2016 гг. сократилась во всех отделениях наук НАН Беларуси. Наименьшее сокращение численности исследователей происходило в отделении химии и наук о Земле, а наибольшее – в отделении аграрных наук. Самые большие организационные изменения произошли в отделении аграрных наук. Были созданы: НПЦ по продовольствию, НПЦ по земледелию, НПЦ по животноводству, НПЦ по картофелеводству и плодоовощеводству, НПЦ по механизации сельского хозяйства, а также Полесский аграрно-экологический институт вошел в состав отделения химии и наук о Земле.

МЕТОДОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОГРАММ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Петрович Т.Б.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

В современном обществе актуальными являются вопросы профессиональной ориентации безработных и других категорий незанятого населения, которая осуществляется в рамках реализации государственной политики в области содействия занятости и социальной защиты населения и является одним из направлений работы органов государственной службы занятости населения.

Профессиональная ориентация направлена на содействие профессиональному самоопределению и становлению личности, оказание населению практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий с учетом личностных способностей, склонностей, а также потребностей рынка труда [1].

Основными целями профессиональной ориентации являются:

- создание условий для свободного выбора профессий, формы занятости и путей самореализации личности;
- достижение сбалансированности между профессиональными качествами и психофизиологическими особенностями человека и потребностями рынка труда;
- прогнозирование профессионального успеха работника в какой-либо сфере трудовой деятельности;
- содействие непрерывному росту профессионализма личности, максимальной реализации индивидуального потенциала [2].

Таким образом, профессиональная ориентация направлена на достижение сбалансированности между профессиональными интересами, возможностями человека и потребностями рынка труда в конкретных видах деятельности.

Профессиональный выбор, осуществляемый с учетом таких факторов, как спрос на рынке труда, требования профессии к индивидуальным особенностям человека, становится важнейшим условием успешного освоения новой профессии, гармоничного вхождения в трудовую деятельность, формирования личности человека, как конкурентоспособного профессионала.

Правильный выбор профессии (должности) – это начало пути к успеху, к самореализации, к психологическому и материальному благополучию в будущем. Чтобы при всем многообразии профессий рабочих (должностей служащих) правильно ориентироваться в их выборе, необходимо иметь доступ к объективной и актуальной информации о них.

Первое, что необходимо знать, выбирая ту или иную профессию (должность) – это то, что она собой представляет: какие функции необходимо выполнять, какими знаниями, умениями и навыками необходимо располагать для того, чтобы состояться в качестве профессионала, получить конкурентоспособные преимущества при поиске работы. Также следует обратить внимание на те качества, которые являются профессионально важными для представителя определенной профессии (должности).

Одним из источников информации, предоставляющим возможность оперативно ознакомиться с особенностями профессиональной деятельности выбираемой профессии (должности), является профессиограмма.

С помощью профессиограмм органы по труду, занятости и социальной защите организуют эффективное ведение профориентационной работы по уточнению, конкретизации и повышению реалистичности представлений о профессиях (должностях) среди таких категорий населения, как безработные, зарегистрированные в установленном порядке, высвобождаемые работники и прочее незанятое население [2].

Работа по профессиональной ориентации подразумевает предоставление услуг по профессиональному информированию и профессиональному консультированию о различных профессиях, включая: описание основных работ (функций), возможностей профессионального роста, противопоказаниях к трудовой деятельности с учетом установленных заболеваний, которые могут повлиять на решение задач профессионального самоопределения, а также требования профессий к индивидуально-психологическим особенностям личности.

При профессиональном подборе для обратившегося в органы по труду, занятости и социальной защите осуществляется выбор профессии (должности), которая соответствует состоянию его здоровья, склонностям и способностям, и характеризуется наличием оптимальных для него условий труда, исключающих угрозу возникновения профессиональных заболеваний, прогрессирования уже имеющихся заболеваний.

В процессе профессионального отбора обратившемуся в органы по труду, занятости и социальной защите предоставляется информация о смежных (родственных) профессиях рабочих, по которым он может работать (пройти обучение) с учетом имеющегося образования, и предъявляемых при этом требованиях.

Таким образом, можно говорить о том, что профессиограмма представляет собой довольно широкую характеристику конкретной профессии (должности), в которой кроме описания выполняемых работником основных видов работ (трудовых функций), содержится много важной дополнительной информации. В связи с этим, разрабатывать профессиограмму целесообразно по определенной методологической структуре, которая будет отражать наиболее полную информацию исследованного вида профессиональной деятельности.

Разработка профессиограмм осуществляется Учреждением «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» по следующей структуре:

1. Содержание деятельности.
2. Условия труда.
3. Перспективы карьерного (профессионального) роста.
4. Профессионально важные качества.
5. Медицинские противопоказания.
6. Образование.

Разработка профессиограмм осуществляется по следующим этапам:

– формируется перечень новых, востребованных на рынке труда профессий рабочих и должностей служащих, занятых в различных видах деятельности;

– анализируются законодательные, нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты в области тарификации и классификации профессий рабочих и должностей служащих, охраны и условий труда, образования и другие материалы, необходимые для разработки профессиограмм;

– систематизируется описание основных работ (функций), выполняемых в рамках конкретной профессии (должности); изучается информация об условиях труда в рамках предполагаемого рабочего места; определяются возможные траектории дальнейшего профессионального (карьерного) роста, профессионально важные качества, соответствующие требованиям конкретной профессии (должности); отражаются возможные медицинские противопоказания, которые необходимо учитывать при выборе профессии (должности), а также указывается информация о необходимом образовании;

– разработанные профессиограммы опубликовываются на портале государственной службы занятости Республики Беларусь в разделе «Профессиограммы» (<http://gsz.gov.by/ru/applicant/career-guidance/professiogram/>).

Таким образом, методология разработки профессиограмм предоставляет комплексное, систематизированное, всестороннее описание объективных характеристик и профессионально важных личностных качеств работника.

На сегодняшний день на портале можно ознакомиться с содержанием 657 профессиограмм по наиболее востребованным профессиям (должностям).

Следует отметить, что профессии (должности) динамичны в своем развитии, постоянно изменяется их специфика и содержание трудовой деятельности, в результате чего совершенствуются существующие, появляются новые, либо аннулируются утратившие свою актуальность профессии (должности).

В связи с этим, список профессиограмм постоянно пополняется новыми, востребованными на рынке труда профессиями (должностями) и актуализируется в соответствии с учетом изменений норм законодательства, регламентирующих трудовую деятельность исследуемых профессий рабочих и должностей служащих, установленные требования по охране труда и условий труда и к образованию.

Список использованных источников

1. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Об утверждении Положения об организации и проведении профессиональной ориентации безработных, других категорий населения в органах государственной службы занятости населения : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 5 авг. 2002 г., № 113 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Разработка профессиограмм по профессиям, востребованным на рынке труда, с включением их в интерактивную информационно-поисковую систему «Моя профессия» : отчет о НИР (заключ.) / Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь; рук. темы Т. Б. Петрович. – Минск, 2014. – 786 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Потемкина Е.В., кандидат экономических наук
Шпак О.Н., магистр

Луцкий национальный технический университет, г. Луцк, Украина

Новейшая информация о поведении человека в процессе труда не только позволяет, но и заставляет разрабатывать и реализовывать на практике более совершенные модели мотивации высокоэффективного труда в условиях рыночной экономики. Основные тенденции в разработке таких моделей заключаются в переходе к более открытым организациям, более широкому распределению полномочий, большей внутренней мотивации, более позитивном отношении к людям, к сбалансированности между заботой о работниках и потребностями организации [1]. Удовлетворение потребностей персонала возможно при нормальном функционировании предприятия, эффективность работы которого определяется отношением результата деятельности к затратам. Чем выше результаты хозяйствования, тем, при равных прочих условиях, большая возможность удовлетворения потребностей как наемных работников, так и предпринимателей-собственников. То есть в достижении высоких результатов хозяйствования должен быть заинтересован весь производственный коллектив, включая владельцев, совладельцев и наемных работников. Однако при этом каждый из них имеет свои собственные интересы, способности, возможности и желания в достижении успеха.

Поэтому важной проблемой сегодняшнего дня является разработка таких мотивационных механизмов, которые бы стимулировали человека к успешной личной деятельности, способствовали повышению эффективности функционирования организации и активно влияли на развитие национальной экономики. Разработке и использованию мотивационных механизмов уделяется большое внимание, так теоретические положения формирова-

ния мотивационного поведения человека в процессе производства освещены в работах как отечественных, так и зарубежных исследователей и описаны в литературе [2].

Однако многие вопросы требуют дополнительных исследований, поскольку экономическая ситуация в стране постоянно меняется. В частности, это касается определения особенностей поведения предпринимателей-собственников и наемных работ персонала организации.

Одним из основных условий является личностный подход, то есть, учитывающий особенности конкретного человека, и направлен на достижение более эффективного использования его возможностей и энергии.

Такой мотивационный механизм построен на общности интересов государства, предпринимателей-собственников, персонала и достижении цели каждой из указанных участников. Также предусматривает направление усилий всех сторон на заинтересованность в конечных результатах. Каждому из этих участников принадлежит своя роль в производственном процессе, и каждый имеет свою цель, над достижением которой и работает [3].

Формировать мотивационные механизмы поощрения руководителей предлагается с учетом материальных, коммуникативно-информационных, психологически физиологических и профессионально-квалификационных составляющих. Соответственно в построении мотивационных механизмов для предпринимателей-собственников (руководителей) необходимо учитывать [4]:

1. Наличие организаторских способностей, поскольку в их руках руководство.
2. Умение ставить высокие требования к своей работоспособности и руководителей низших звеньев управления (если таковые имеются), так как они связаны с работой персонала. При этом предоставлять определенную свободу в выборе нагрузки и режима работы.
3. Умение определять и распределять возможности персонала и проводить соответствующее распределение труда и специализацию трудовых функций самостоятельно.
4. Наличие достаточно высоких профессиональных знаний в области технологии и управления.

Для достижения эффективной деятельности руководителю организации необходимо подобрать удачно работников, учитывая их интеллект, теоретические знания и практические навыки. Для разработки мотивационных механизмов наемного персонала предлагается методика, в основу которой положены принципы тестирования, которые позволяют выявить заинтересованность и необходимость конкретного человека в данном виде деятельности. А уже на основании этого есть возможность анализировать и отбирать лучших работников, максимально используя их потенциал [1, 3, 5].

Тестирование может быть разнообразное – от самого элементарного до разветвленного. Это зависит от производства, его масштабов, и того, что хочет определить руководитель. В предложенном упрощенном общем тесте предлагается определять уровень работников по личностным характеристикам, а именно: коммуникативные связи, физическое состояние. Кроме этого, как определяющие показатели следует выделить следующие: территориальное размещение, цена рабочей силы. В наибольшей степени предложенный подход целесообразно использовать в сфере малого бизнеса. Например, руководитель может ставить такие требования к наемному работнику: знание производства, возможность творческого подхода к решению поставленных задач, наличие высшего или неполного высшего образования, готовность к риску и к изменениям вида деятельности, умение организовать процесс, есть ли навыки в управлении [5].

От удачно поставленных задач персоналу зависит достижение цели организации, а также это – удовлетворение работой самого наемного работника и достижения его собственных целей. Высокая степень мотивации обусловлена настойчивостью и целеустремленностью персонала в достижении успеха. Психологические данные человека играют решающую роль при выборе им работы. Если человек хочет выбрать рискованный бизнес или работу, то его черты характера должны быть такие: авантюризм, готовность к риску, быстрая реакция, низкий уровень тревожности. Высокий уровень знаний экономики, менеджмента, маркетинга, а также конкретного производства дают возможность человеку надеяться на эффективность своих действий.

Одним из решающих вопросов разработки мотивационных механизмов являются интересы самой организации. Предприниматель при создании организации принимает решение о целесообразности данного бизнеса. От такого параметра зависит и его прибыльность.

Список использованных источников

1. Шишкин, В. Мотивационный механизм на предприятии : материалы междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Шишкин [Электронный ресурс] // Интернет-конференции. – Режим доступа : http://confiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/23-1-0-1196.
2. Притула, А. В. Мотивационные механизмы и их использования в сфере предпринимательства : монография / А. В. Притула. – Донецк : Львов : ИРД НАН Украины, 2013. – 213 с.
3. Качмарик, Я. Д. Мотивация труда как фактор повышения ее производительности на предприятии // Вестник НЛТУ Украины. – 2011. – № 21.8. – С. 209–212.
4. Филина, Ф. Н. Наиболее эффективные методы мотивации персонала [Электронный ресурс] / Ф. Н. Филина. – Режим доступа : <http://www.ubo.ru/articles/?cat=107&pub=3198>.
5. Результаты блиц-опрос: Что лучше в управлении работниками – кнут или пряник? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.jobs.ua/ukr/articles/23/1212>.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ И ОЖИДАНИЯ ЖЕНЩИН – МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ НАН БЕЛАРУСИ

Соловей А.П., магистр социологических наук

Институт социологии Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

Наука как специфический вид познавательной деятельности человека по производству нового знания, является одной из наиболее важных составляющих социального, экономического и культурного капитала страны. Падение престижа профессии ученого, снижение его социального статуса, может приводить к снижению статуса науки как социального института. В связи с этим актуальным становится проблема привлечения молодых кадров в науку, проблема сокращения мужской части научного персонала, феминизации науки.

На начало 2017 года доля молодых женщин-исследователей составляет 52,1 % от общего числа молодых исследователей Национальной академии наук Беларуси (при этом каждая вторая женщина – молодой ученый имеет степень кандидата наук, что составляет 52,2 % от общего числа кандидатов наук среди молодых ученых до 35 лет) [1, с. 225].

По результатам социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси в апреле 2017 года по теме «Карьера молодого ученого в академической науке как объект социологического исследования и управления»², проанализируем карьерные планы молодых женщин-ученых и важность возможностей, которые может предоставить наука ученому.

Прежде следует сказать о том, что 81,3 % женщин работают в институтах НАН Беларуси по специальности, полученной в университете. Тематика проводимых исследований соответствует научным интересам в той или иной степени для 66,1 % женщин (в т. ч. полностью соответствует – 22,8 %, скорее соответствует – 43,3 %). Скорее не соответствует – 12,2 %, совсем не соответствует – 2,2 %. Научные интересы не определены для 14,4 % женщин. При этом, по мнению 48,1 % женщин, им не хватает знаний, полученных в вузе для работы в научной сфере, для 45,9 % – данных знаний хватает, затруднились ответить на вопрос 6,1 % женщин.

² В ходе исследования было опрошено 182 женщины по репрезентативной выборке (в т. ч. 24,7 % – кандидаты наук, 35,2 % – магистры наук, 40,1 % – без ученой степени), средний возраст опрошенных – 28 лет.

Отметим, что заинтересованы в построении научной карьеры 66,5 % молодых женщин и рассматривают ее как последовательное получение ряда возможностей заниматься научной деятельностью и внесения вклад в науку (64,1 %). Свою карьеру рассматривают как период, в течение которого можно завести нужные связи, получить опыт и знания, которые могут пригодиться в другой сфере 26,5 % женщин, как продвижение по ступенькам организационной лестницы, ближе к положению, которое хотели бы занять – 9,4 % женщин.

Уверены, что смогут реализовать свои карьерные планы на будущее 49,5 % женщин (в т.ч. совершенно уверены – 16,5 %, скорее уверены, чем не уверены – 33 %). Не уверены в реализации своих карьерных планов 22,5 % (в т.ч. скорее не уверены, чем уверены – 18,7 %, совершенно не уверены – 3,8 %). Затруднились ответить на данный вопрос 28 % женщин.

В ходе исследования было проведено изучение степени важности различных возможностей, которые может предоставить ученому его работа. Респонденты оценивали, насколько для них важны те или иные возможности по шкале от 1 до 5, где 1 соответствует – «совсем не важно», а 5 – «очень важно». Для большей наглядности был рассчитан средний балл по каждой позиции. В таблице 1 представлены возможности, которые может предоставить ученому его работа, в соответствии с их иерархической важностью для женщин молодых ученых.

Таблица 1

Оценка важности возможностей, которые может предоставить ученому его работа для женщин-молодых ученых (в баллах)

	Оценка важности
Получение хорошего оклада	4,64
Пополнение моих знаний и умений	4,57
Общение, обмен опытом и знаниями, сотрудничество с зарубежными коллегами	4,40
Работа с высококомпетентными коллегами	4,39
Внесение вклада в науку в своей области	4,20
Разработка своих собственных идей	4,14
Полное использование моих знаний и умений	4,08
Создание своей профессиональной репутации	4,08
Работа над трудными и увлекательными проблемами	3,97
Продвижение по служебной лестнице	3,84
Получение ученой степени	3,83
Работа над проблемами, важными для национального благосостояния	3,70
Общение с высшими должностными лицами организации	2,62

Установлено, что ни один из показателей не был оценен женщинами высшим баллом важности, но и ни один не получил балл ниже 2-х. При этом в Топ-8 самых важных для женщин возможностей по 5-балльной шкале оценки вошли такие как: «получение хорошего оклада» – средняя оценка – 4,64; «пополнение моих знаний и умений» – 4,57; «общение, обмен опытом и знаниями, сотрудничество с зарубежными коллегами» – 4,40; «работа с высококомпетентными коллегами» – 4,39; «внесение вклада в науку в своей области» – 4,20; «разработка своих собственных идей» – 4,14; «полное использование моих знаний и умений» и «создание своей профессиональной репутации» – 4,08.

Меньшую значимость, но, повторим, – не ниже 3-х баллов, получили возможности: «работа над трудными и увлекательными проблемами» – 3,97; «продвижение по служебной лестнице» – 3,84; «получение ученой степени» – 3,83; «работа над проблемами, важными для национального благосостояния» – 3,70. И только один показатель: «общение с высшими должностными лицами организации», как видно из данных таблицы, был оценен ниже 3-х баллов.

Немаловажным при построении научной карьеры является оценка соответствия карьерных ожиданий действительности. С данной целью респондентам был задан вопрос «Насколько оправдались Ваши карьерные ожидания от работы в институте НАН Беларуси?». Один из

показателей квалификационной карьеры – получение ученой степени – в той или иной степени оправдался для 45,8 % женщин (в т.ч. полностью оправдался – 25,4 %, скорее оправдался – 20,4 %). Не оправдался для 19,9% женщин (в т.ч. скорее не оправдался – 10,5 %, полностью не оправдался – 9,4 %). Затруднились ответить на данный вопрос более трети респонденток (34,3 %), (вероятно те, кто еще не получил ученую степень).

Продвижение по «служебной лестнице» оправдалось для 45,8 % женщин (в т.ч. полностью оправдалось – 16 %, скорее оправдалось – 29,8 %). Не оправдались для 28,7 % женщин (в т.ч. скорее не оправдалось – 17,7 %, полностью не оправдалось – 11 %). Затруднились ответить 25,4 % женщин.

Профессиональный рост оправдался для 51,1 % (в т.ч. полностью оправдался для 16,3 %, скорее оправдался – 34,8 %). Не оправдался для 29,2 % женщин (в т.ч. скорее не оправдался – 21,3 %, полностью не оправдался – 7,9 %). Затруднилась ответить практически каждая пятая женщина (19,7 %).

Таким образом, большинство женщин заинтересованы в построении научной карьеры. В научной деятельности для них важны как материальная, так и квалификационная возможности. Однако целенаправленная мотивация заниматься научной деятельностью говорит о том, что женщины ориентированы на внесение вклада в науку, а не только на продвижение по служебной лестнице и построение научной карьеры.

Список использованных источников

1. Отчет о деятельности НАН Беларуси в 2016 году. – Минск : НАН Беларуси, 2017. – 354 с.

МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЛОГИСТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА С УЧЕТОМ ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ

Трухан Ю.Л., магистр экономических наук

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

В 2015–2016 гг. состояние мирового рынка транспортно-логистических услуг находилось под устойчивым влиянием глобальных изменений в мировой экономике. Новые экономические реалии, сложившиеся в посткризисный период, характеризуются низкими темпами роста мировой экономики и торговли, падением цен на биржевые товары, высоким уровнем конкуренции. Данные обстоятельства не могут не влиять на состояние логистической отрасли и в Республике Беларусь.

Транспортно-экспедиционными компаниями и логистическими центрами в 2016 году было обработано 506,3 тыс. т грузов (на 21,1 % больше, чем в 2015 году). При этом затраты по содержанию логистических центров выросли на 43,8 %, до 40,7 млн. руб., а связанные с оказанием логистических услуг – всего на 3,7 %, до 137,1 млн. руб. Следует отметить, что средний доход с 1 м² складских площадей в логистическом центре за год увеличился с 2,3 тыс. до 3,2 тыс. руб., а затраты на содержание 1 м² – почти в 4,6 раза: с 1,2 тыс. руб. до 5,5 тыс. руб. Для сравнения в 2015 г. по сравнению с 2014 г. эти затраты выросли в 1,7 и 1,4 раза соответственно. Такая динамика свидетельствует о росте прямых и косвенных затрат логистических центров. Эффективно в сложившейся ситуации могут работать лишь те организации, которые смогли добиться оптимизации всех расходов, в т.ч. и затрат на оплату труда за счет построения эффективной системы мотивации.

В настоящее время методику определения результатов и создания механизмов определения денежного вознаграждения называют системой мотивации на базе КРІ (сокращение от англ. Key Performance Indicator) – ключевого индикатора выполнения, в русскоязычной литературе чаще используют термин «ключевой показатель эффективности».

Система мотивации должна быть построена таким образом, чтобы был достигнут баланс между целями логистического центра и работника для наиболее полного удовлетворения интересов и потребностей обеих сторон.

Важную роль в построении объективной и эффективной системы мотивации играет именно система КРІ. Однако, система КРІ – это не просто система мотивации, это система управления по целям, которая предполагает активное вовлечение сотрудников в процесс достижения стратегических корпоративных целей, что является одним из основных факторов, гарантирующих успешные перспективы развития логистического центра в динамичной рыночной среде [1].

КРІ представляет собой систему, используемую для достижения главных целей логистического центра, таких как привлечение и удержание клиентов, рост профессионализма сотрудников, увеличение доходов и снижение затрат.

Обобщая научные разработки зарубежных ученых в области КРІ, можно сделать вывод, что эффективность использования системы КРІ обусловлена следующими характерными особенностями: адресная принадлежность; правильная ориентация; открытость к действиям; обеспечение прогнозирования; легкость восприятия работниками; сбалансированность и взаимозависимость; инициирование изменений; простота измерения; подкрепленность соответствующими индивидуальными стимулами; релевантность; сопоставимость; обоснованность.

Идею определения КРІ используют очень многие управленческие концепции, такие как:

– всеобщий менеджмент на основе качества (Total Quality Management, TQM) (70-е гг. XX в.);

– организационная система сбалансированных показателей (OBSC – Organizational Balanced Scorecard);

– управление результативностью (Performance Management) и управление компетенциями (Competence Management) (90-е гг. XX в.);

– система управления на основе показателя EVA (Экономическая добавленная стоимость), автором которой является Стюарт Штерн (начало 1990-х гг. XX в.);

– система Effective Progress and Performance Measurement – оценка эффективности деятельности и роста) К. Робертса и П. Адамса (1993 г. XX в.);

– система сбалансированных показателей Нортон и Каплана (1992 г.) и ряд других.

Самой популярной из перечисленных выше методик, применяющих КРІ, считается система Balanced Scorecard (BSC), описанная в работах Роберта Каплана, Дэвида Нортон, их последователей, а также в многочисленных статьях.

Главное отличие сбалансированной системы показателей эффективности от произвольного набора показателей заключается в том, что все КРІ, входящие в сбалансированную систему, во-первых, ориентированы на стратегические цели предприятия и, во-вторых, взаимосвязаны и сгруппированы по определенным признакам. Следовательно, основу системы Balanced Scorecard (BSC) составляют не показатели, а цели. Название же системы отражает то равновесие, которое сохраняется между краткосрочными и долгосрочными целями, финансовыми и нефинансовыми показателями, основными и вспомогательными показателями, отражающими эффективность, а также внешними и внутренними факторами деятельности.

По мнению современных российских специалистов Дыбской В.В., Сергеева В.И. для успешного внедрения сбалансированной системы показателей необходимо выполнение ряда условий, а именно:

– наличие единого мнения среди руководства логистического центра о дальнейшем стратегическом развитии бизнеса;

– наличие достаточно гибкой стратегии, отвечающей современной динамике бизнеса;

– соответствие организационной структуры управления логистического центра установленным бизнес-процессам;

– непосредственное участие руководства логистического центра в проекте построения КРІ;

- высокий статус проекта и большие полномочия проектной команды;
- соответствие КРІ стратегическим целям логистического центра;
- обеспечение взаимосвязи системы КРІ с существующими подсистемами управления, такими как бизнес-планирование, система мотивации и т.п.;
- использование передовых информационных технологий;
- наличие высококвалифицированных специалистов для мониторинга показателей, предоставления отчетности по КРІ [2].

При разработке и внедрении системы КРІ логистического центра возможно возникновение рисков, таких как риск выбора показателей, не отражающих целей организации, риск установления завышенных нормативов, риск демотивированности вследствие закрепления за одним работником слишком большого количества показателей, за которые он будет нести ответственность, и т.п.

С другой стороны, внедрение системы КРІ дает логистическому центру ряд преимуществ, таких как: возможность измерить степень достижения стратегических целей и оценки текущих операций, «прозрачное» управление бизнес-процессами, контроль достижения помимо финансовых показателей (например, издержки, уровень запасов) наиболее существенных нефинансовых показателей (например, уровень сервиса, производительность логистической инфраструктуры), сокращение времени принятия управленческих решений за счет упрощения отчетности по КРІ, выявление и исключение операций, не добавляющих ценности и не позволяющих достичь заданных показателей.

Обобщая передовой опыт и имеющиеся разработки по вопросу создания системы мотивации на базе КРІ, можно предложить следующий алгоритм разработки состава КРІ:

- построение стратегической карты логистического центра;
- установление целей подразделений логистического центра, определение взаимосвязей между ними, присваивание весов (уровня значимости) целям;
- выбор системы метрик достижения целей;
- разработка системы КРІ для каждой метрики, определение расчетных формул для каждого КРІ, закрепление показателей за бизнес-процессами, подразделениями логистического центра, отдельными сотрудниками;
- установление целевых значений КРІ логистического центра на основе проведения процедуры бенчмаркинга;
- разработка программы по достижению целевых значений КРІ;
- определение требований к информационной поддержке системы КРІ.

Таким образом, введение системы мотивации на основе КРІ, привязанной к стратегическим целям организации, позволит установить контроль над их достижением, повысить эффективность бизнес-процессов и снизить логистические издержки при сохранении и увеличении качества сервиса. Согласно исследованиям, проводимым российскими учеными, снижение операционных логистических затрат на единицу продукции всего на 1 % увеличивает доходность активов на 3,9 % [3].

Мировая практика убедительно доказывает, что внедрение системы КРІ увеличивает прибыль компаний от 10 до 30 %, поскольку ориентирует работу сотрудников на результат, повышая и мотивацию, и лояльность персонала. Система оплаты труда за результат, когда определенная часть заработка ставится в зависимость от индивидуальной и общей эффективности работы, обеспечивает возможность избежать сокращения численности работников, а за счет повышения производительности труда не допустить снижения заработной платы даже в период мирового кризиса.

Список использованных источников

1. Соколова, О. Г. Формирование системы показателей для оценки эффективности управления логистической системой фокусной компании цепи поставок / О. Г. Соколова // Логистика и управление цепями поставок. – 2016. – № 1(72). – С. 39–49.

2. Дыбская, В. В. Использование SCOR-модели для контроллинга цепей поставок / В. В. Дыбская, В. И. Сергеев // Логистика сегодня. – 2014. – № 3(63). – С. 134–148.

3. Сергеев, В. И. Исследование чувствительности доходности активов компании к изменению логистических KPI / В. И. Сергеев, В. С. Каталова // Логистика и управление цепями поставок. – 2014. – № 4(63). – С. 38–54.

ОТДЕЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Урбанович Е.В., Бабук В.В.

Белорусский государственный университет, г. Минск

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и нанимателей, которые представляют государственные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Складывающаяся многоукладная экономика и ее структурная перестройка предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, обостряет конкуренцию между работниками.

Объектом данного исследования – рынок труда и занятость населения в Республике Беларусь. Предметом – особенности развития рынка труда в структуре экономики Республики Беларусь.

Цель заключалась в выявлении особенностей функционирования рынка труда в Республике Беларусь. Для реализации цели были поставлены следующие задачи:

- определить теоретические основы рынка труда;
- выявить особенности функционирования рынка труда в Республике Беларусь;
- рассмотреть основные направления регулирования рынка труда в Республике Беларусь.

За период формирования рынка труда в Беларуси (с 1991 г.) были созданы нормативно-правовая база его регулирования, государственная служба занятости, организован мониторинг рынка труда, разрабатываются и реализуются ежегодные государственная и региональная программы занятости населения, оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства или за консультацией в органы государственной службы занятости.

В апреле 2016 года численность экономически-активного населения составила 4476,9 тыс. человек, что на 1,2 % и на 2,3 % меньше аналогичных периодов в 2015 и 2014 годах соответственно. В региональном разрезе наибольшей численностью занятого населения выделяется г. Минск и Минская область, а большей долей занятых характеризуется Минская и Гродненская области [2].

В Республике Беларусь наблюдается рост численности безработных. По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец апреля 2016 года составила 53,7 тыс. человек, что в 1,3 и 2,4 раз больше, чем на конец апреля 2015 и 2014 годов соответственно. Численность безработных увеличилась с начала 2016 года: за 4 месяца численность безработных выросла в 1,2 раза. При этом наблюдается тенденция преобладания мужчин среди безработных (на конец марта 2017 более 67 % всех состоящих на учете безработных – мужчины) [1]. В городе Минске картина безработицы выглядит следующим образом: женская безработица по отношению к мужской выглядит значитель-

но ниже в процентном соотношении. В 2015 году женская безработица в структуре всей безработицы составила 29 %, в то время как мужская 71 % [1].

С ростом численности безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, наблюдается рост официально зарегистрированной безработицы. Наименьший по республике зарегистрированный уровень безработицы – в г. Минске – 0,7 % в 2017 году, а наибольший ее показатель в Брестской, Витебской и Гродненской областях (1,1 % в 2017 году, в 2015 году – 1,2 % в трех областях).

В Республике Беларусь получило распространение такое явление как скрытая безработица. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов организации, вызванного экономическим кризисом, организации не увольняют работников, а переводят на сокращенный режим рабочего, либо отправляют в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми [3].

Для эффективного регулирования безработицы, смягчению напряженности на рынке труда во многом способствует реализация государственных программ занятости населения Республики Беларусь, принимаемых ежегодно правительством. В целом основные показатели этих программ выполняются успешно, чему способствует деятельность государственной службы занятости, которая обеспечивает в полном объеме предоставление гражданам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Список использованных источников

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь : электронный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа : 17.07.2017.

2. Разработка предложений о развитии системы страхования от безработицы в республике Беларусь : отчет о НИР (аналитическая записка) / Науч.-исслед. ин-т труда М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь; рук. А. А. Закревская. – Минск, 2016. – 73 с.

3. Рынок труда в Республике Беларусь. Основные направления совершенствования государственной политики в сфере содействия занятости населения / Информационно-аналитический центр при Администрации Президента Республики Беларусь. – Минск, 2016.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Шиманская Ю.И.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

На современном этапе развития экономики разработка мотивационного механизма повышения трудовой активности работников с целью обеспечения роста эффективности функционирования коммерческих организаций на основе рационального использования трудового потенциала работников является одной из самых важных задач.

Значение мотивации в рамках современных систем управления неоспоримо велико, ведь именно мотивация побуждает работника трудиться с максимальной отдачей, что гарантирует эффективность деятельности организации. Мотивация содействует развитию экономики страны, обеспечивает уровень благосостояния граждан. Совершенствование мотивационной системы в коммерческих организациях в значительной степени способствует улучшению организации производства в целом и влияет на его результативность, эффективность и конкурентоспособность. Правильный выбор стимулирующих и мотивирующих методов позволит получить высокую отдачу и производительность от всех работников.

Эти вопросы нашли освещение в научной литературе, однако резервы улучшения эффективности производства за счет повышения вклада работников организации используются не в полной мере. В связи с этим совершенствование мотивационного механизма трудовой активности работников коммерческих организаций с учетом современных требований развития экономики является актуальным.

В условиях самостоятельности коммерческих организаций в формировании систем стимулирования работников, с учетом специфических особенностей осуществляемых видов деятельности и их финансового состояния, весьма важным является проектирование новых подходов к построению систем мотивации и оплаты труда, направленных на соблюдение рациональных соотношений использования заработанных финансовых средств на социально-экономическое развитие организаций и вознаграждение работников за использование их труда.

С учетом современных требований развития экономики необходимы мотивационные механизмы воздействия на обеспечение высокого качества производимой продукции, конкурентоспособной как на внутренних, так и внешних рынках, с одной стороны, и создание действенных систем материального стимулирования труда, направленных на повышение трудовой активности и экономической заинтересованности работников в результатах своего труда и организации в целом, с другой стороны. Это обуславливает необходимость построения систем оплаты труда с учетом рационального использования трудового потенциала работников, направленных на повышение эффективности работы организаций.

Для решения данной проблемы необходимо изучение теоретических аспектов понятий «мотивация» и «стимулирование» работников для повышения результативности их труда, а также исследования зарубежного опыта и практики формирования эффективных систем мотивации в коммерческих организациях Республики Беларусь, для выявления системы экономических механизмов воздействия на заинтересованность работников в обеспечении высокопроизводительного и высококачественного труда. Правильный выбор стимулирующих и мотивирующих методов для усиления результативности труда на всех уровнях управления организацией позволит учесть интересы всех категорий работников (рабочие, служащие) в повышении эффективности ее функционирования.

Механизмы мотивации работников должны быть направлены на рациональное использование трудового потенциала работников коммерческих организаций, обеспечение их конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках на основе применения новых методов и методологии стимулирования работников. Важным аспектом новых методов мотивации и стимулирования работников должна стать привязка их к специфическим особенностям осуществляемых видов экономической деятельности и современным требованиям инновационного развития экономики.

Учитывая тот факт, что мотивация трудовой активности работников является одним из самых сложных, а также очень важных направлений деятельности при управлении организацией, а умение мотивировать подчиненных – большое искусство, то разработка эффективных моделей мотивации работников требует от их разработчиков как теоретических знаний, так и наличия практического опыта в данной области.

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Шорец Т.В., Халиманчик Н.В., Терентьева О.В.

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Железнодорожный транспорт является одной из базовых отраслей экономики республики. Стабильное и эффективное функционирование железнодорожного транспорта является важнейшим условием для обеспечения экономической безопасности и повышения

уровня жизни населения. Являясь одним из важнейших транспортных комплексов страны, в настоящее время он успешно развивается и обеспечивает в Беларуси около 63 % грузооборота всех видов транспорта общего пользования и 33 % пассажирооборота.

На текущий момент «Белорусская железная дорога» является государственным объединением, подчиненным Министерству транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, в состав которого входят 29 республиканских унитарных предприятий, имеющих статус юридического лица, 7 обособленных структурных подразделений (филиалов) и 3 представительства Белорусской железной дороги за рубежом. На предприятиях железнодорожного транспорта работает около 77 тысяч человек.

В современных экономических условиях мотивация труда персонала является одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности железнодорожного транспорта. От четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (специалиста, рабочего), но и конечные результаты работы всего объединения «Белорусская железная дорога» в целом, особенно в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Следует отметить, что за последнее десятилетия роль управления персоналом достаточно сильно изменилась, что связано, в первую очередь, с использованием рыночных подходов к построению экономических взаимоотношений между предпринимательскими структурами республики. С учетом этого, требуется совершенствование системы мотивации работников, нахождение новых методов стимулирования их труда.

Большое внимание повышению эффективности управления персоналом уделяется не только на уровне предприятий, но и на государственном уровне. Так, в частности, подпрограммой «Развитие железнодорожного транспорта Республики Беларусь» Государственной программы развития транспортного комплекса Республики Беларусь на 2016–2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2016 г. № 345, предусмотрено развитие кадрового потенциала в том числе и за счет повышения мотивации эффективного труда работников.

Побуждение работников предприятия к реализации целей и задач, поставленных перед ними, является объективной необходимостью и осознается всеми руководителями.

Исторически сложилось, что в управлении персоналом наиболее важное значение отдается материальным стимулам. Однако исследования ученых-экономистов в данной области показывают, что удовлетворенность работников материальными условиями (заработной платой, пособиями и др.), далеко не во всех случаях приводит к повышению производительности труда. Как показывает практика, наиболее эффективно стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека, в признании его, как личности, и возможность в самовыражении.

На текущий момент в системе управления мотивацией на железнодорожном транспорте наметился ряд проблем. Так, одной из причин слабой мотивации персонала на предприятиях Белорусской железной дороги таким материальным фактором, как вознаграждение за выполненную работу, является слабая взаимосвязь заработной платы работников с конечными результатами их труда, а также низкая эффективность системы премирования и превращение премий в плановые выплаты. Помимо этого, стоит отметить и ухудшение уровня социального обеспечения работников предприятий железнодорожного транспорта в связи с сокращением количества льгот и компенсаций, предоставляемым работникам и пенсионерам предприятия.

Вышеназванные проблемы существенно замедляют развитие не только кадрового потенциала предприятий железнодорожного транспорта, но и снижают эффективность хозяйственной деятельности всего объединения в целом.

При этом инновационное развитие отрасли определяет потребность:

– в специалистах, востребованных и в других отраслях экономики – в сфере маркетинга и организации продаж, информационных технологий, экономики и финансов, юриспруденции, менеджмента;

- повышении квалификации технических специалистов для работы с новыми типами подвижного состава и технических средств;
- формировании корпоративной управленческой культуры.

Многие из перечисленных проблем обусловлены ухудшением финансового состояния объединения «Белорусская железная дорога» из-за кризисных явлений в экономике. И именно это требует новых методических подходов к формированию системы управления мотивацией персонала в условиях инновационного развития железнодорожного транспорта, с помощью которой можно было бы формировать трудовые коллективы с высоким уровнем квалификации и производительности труда.

В формировании новой системы управления мотивацией работников важное место должно отводиться методам нематериального (морального) характера. Именно моральная мотивация зачастую имеет большее значение, чем материальная, и при этом не требует крупных финансовых затрат.

Для нематериальной мотивации можно выделить следующие составляющие: организационную культуру, корпоративную культуру, моральные мотивы, свободное время, обучение.

Разработка и практическое применение новой системы управления мотивацией на предприятиях железнодорожного транспорта позволит привлекать новых высококвалифицированных специалистов, способных управлять малыми и большими коллективами, выработать у сотрудников чувство гордости за объединение, в котором они работают, а, следовательно, эффективно, получая удовлетворение от труда, работать.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ КАРЬЕРОЙ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Шухно Е.В.

Институт социологии Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

Проблематика организационной культуры является одной из наиболее актуальных тем в мировой управленческой теории и практике. Однако, изучение организационной культуры, как правило, охватывает коммерческие организации, тогда как научная организация представляет собой отличный от них тип и обладает рядом особенностей, что, в свою очередь, определяет специфику ее организационной культуры.

Организационная культура представляет систему ценностей, норм и традиций, которые существуют (доминируют) в организации и определяют организационное поведение ее членов. Одним из первых исследователей, указавших на существование феномена организационной культуры был Ч. Барнард (30-е годы XX века), рассматривавший проблематику моральной ответственности и выработавший концепцию организационной морали, которая стала основой для дальнейшего изучения культуры организаций. Эмпирическая база изучения организационной культуры сложилась в контексте организационных исследований, проводившихся американскими учеными под руководством Э. Мэйо в период 1924–1932 гг. на предприятиях компании Western Electric в Хоторне. Хоторнский эксперимент послужил основой для дальнейшего эмпирического изучения феномена организационной культуры в социологическом и управленческом дискурсах.

Несмотря на то, что отдельные аспекты организационной культуры изучались уже в первой трети прошлого столетия, первые определения данного феномена появились лишь в 1950–70-х годах, при этом среди авторов отсутствовало единство относительно применяемых терминов. Так, использовались понятия «культура предприятия», «культура организации», «корпоративная культура» и собственно «организационная культура». Изучением рассматриваемого феномена занимались Э. Джакус (1952), Л. Эллриж и А. Комби (1974), У. Оучи (1981), Л. Смирнич (1983), Э. Шейн (1985), К. Шольц (1987), Г. Хофстеде (1991), Д. Мацумото (2002) и др. [2, с. 12–15]. Среди белорусских исследователей, зани-

мающихся проблематикой организационной культуры, можно отметить таких ученых, как О.В. Кобяк, И.Н. Кузнецов, Т.М. Гращенкова, Н.С. Березина, С.А. Валаханович, Т.В. Купчинова.

Структура организационной культуры представлена тремя уровнями: поверхностным, подповерхностным и глубинным. *Поверхностный (или символический) уровень* включает такие видимые внешние факты, как применяемая технология и архитектура, использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык, лозунги, или все то, что можно ощущать и воспринимать. *Подповерхностный уровень* включает ценности и верования, разделяемые членами организации в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. *Глубинный уровень* включает скрытые, принимаемые на веру основополагающие положения, направляющие поведение людей и помогающие им воспринимать атрибуты, характеризующие организационную культуру [7, с. 35]. Основные компоненты организационной культуры включены в триаду ценностей, норм и традиций, представляющих внутренний аспект организационной культуры, ее содержание, тогда как организационное поведение выражает, прежде всего, внешний аспект рассматриваемого социокультурного явления.

Как и любому социальному явлению, организационной культуре присущ ряд функций, часть из которых является общими с культурой в более широком понимании, а часть является специфической и присуща преимущественно лишь организационной культуре. *Функциональный профиль* организационной культуры включает в себя адаптационную, интеграционную, мотивационную, нормативно-оценочную, имиджевую, коммуникативную, трансляционную, смыслообразующую, рекреационную, ориентирующую функции.

Организационная культура может выступать в качестве ресурса (инструмента) управленческой деятельности руководства научных учреждений по привлечению и закреплению научных кадров, использоваться при планировании карьеры научных работников, что особенно актуально для молодых ученых. Организационная культура влияет на построение ими научной карьеры посредством ряда своих основных функций, в частности через адаптацию, интеграцию и мотивацию, а также в рамках механизмов карьерного продвижения, существующих в конкретной научной организации.

Первичной функцией организационной культуры, влияющей в значительной мере на работу и карьеру молодого ученого, является *адаптационная функция*, направленная на максимально быстрое включение молодого специалиста в полноценную трудовую деятельность структурного подразделения научного института при минимальных издержках (материальных, эмоционально-психологических и др.). Длительность и успешность адаптации к рабочим обязанностям и новому коллективу во многом предопределяют дальнейшие карьерные ориентации молодого ученого, его желание продолжить работу в данной научной организации или же при благоприятной возможности, истечении срока трудового договора (контракта) или по окончании периода обязательной работы по распределению уволиться, покинуть научный институт, т.е. сменить место работы.

Интеграционная функция подразумевает включение нового работника в систему горизонтальной и вертикальной коммуникации научной организации, вхождение молодого ученого прежде всего в свой непосредственный трудовой коллектив, его вовлечение в процессы групповой динамики, осведомленность и участие в организационной жизни как на формальном, так и на неформальном уровнях (таким образом, интеграционная функция тесно связана с адаптационной функцией и является в некоторой мере ее пролонгацией в постадаптационном периоде).

Мотивационная функция в большей степени нежели адаптационная влияет на намерения молодого ученого работать в той или иной научной организации и выстраивать в ней свою карьеру. Построение системы мотивации является одной из приоритетных задач руководства научно-исследовательских организаций. Мотивация персонала в частности, как и построение, развитие организационной культуры в целом в государственных научных учреждениях, в значительной мере финансируемых из бюджета, имеет свои особенности и ограничения, которые

в определенной мере снимаются в случае выполнения такой организацией внебюджетных проектов. Так, в условиях ограниченных ресурсов материального стимулирования труда, кроме необходимости максимально эффективного, целевого их использования, актуализируются способы нематериального мотивирования сотрудников. Важнейшим механизмом мотивации в данном случае выступают карьерные перспективы (которые имеют важное значение и в условиях развитого материального стимулирования), наличие у работодателя схемы построения карьеры, позволяющей молодому ученому планировать свою научную карьеру в конкретном учреждении на достаточно длительный срок.

Следует отметить, что организационная культура, ее целенаправленное формирование и развитие являются лишь одним из инструментов управления человеческими ресурсами в научных организациях. Несмотря на все возможности по совершенствованию деятельности рассматриваемого типа социальных организаций и повышению эффективности их функционирования организационная культура не является универсальным средством, способным кардинально изменить их результативность. Рассматриваемый феномен может быть существенным внутренним фактором, способствующим повышению внутренней интеграции и внешней адаптации научных институций и, таким образом, вести к повышению их эффективности при условии диагностики существующей организационной культуры, проведения мероприятий по ее целенаправленному изменению и развитию, осуществляемых на научной основе.

Литература

1. Грошев, И. В. Организационная культура / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М. : Юнити-Дана, 2004. – 288 с.
2. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб : Питер, 2013. – 352 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК МЕХАНИЗМ ВОВЛЕЧЕНИЯ УЯЗВИМЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Ярмолович М.С.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Несмотря на то, что для многих стран мира, в том числе и для стран-соседей Республики Беларусь, социальное предпринимательство – далеко не новшество, в Беларуси только приходят к осознанию его важности и необходимости законодательного закрепления и регулирования. Однако, отсутствие нормативно-правового оформления не исключает того факта, что в Беларуси уже не один год существуют предприятия, которые причисляют себя к статусу социальных. Так, на сегодняшний день, по данным НИИ труда Минтруда и соцзащиты, 155 предприятий Республики Беларусь в качестве основной цели своей деятельности указывают решение социально значимых проблем. Участие субъекта хозяйствования в решении социальных проблем посредством своей экономической деятельности не является единственной детерминантой для его идентификации как социального предпринимательства, однако – это ключевая характеристика. В то же время, необходимо уточнение, на решение каких социальных проблем направлено социальное предпринимательство, так как сам термин «социальные проблемы» довольно обширен и требует разъяснения [1, с. 6].

В 2017 году отделом исследования рынка труда, занятости и социальной защиты населения НИИ Министерства труда и социальной защиты было проведено социологическое исследование, целью которого выступало изучение состояния социального предпринимательства и вынесение на рассмотрение предложений по его развитию в Беларуси. В ходе исследования реализовывалась сплошная выборочная совокупность: на 155 предприятий (организаций) были разосланы инструментарию анкетного опроса. Процент возврата анкет

составил 69,7 % (108 предприятий). Данный процент охватывает более половины выборочной совокупности и позволяет утверждать, что информация, полученная в ходе социологического исследования, является репрезентативной [1, с. 6].

По результатам исследования было выявлено, что к наиболее распространенным социальным проблемам, на решение которых направлена деятельность социального предпринимательства в Республике Беларусь относятся:

- трудоустройство уязвимых категорий населения (в частности, людей с инвалидностью) – 58 %;
- физкультурно-оздоровительная и реабилитационная работа с людьми с инвалидностью – 7,2 %;
- интеграция в общественную деятельность людей с инвалидностью – 5,6 % [1, с. 9].

Как видно из полученных в ходе анализа данных, большая часть предприятий, которые соотносят свою деятельность с социальным предпринимательством, направлены на решение проблемы трудоустройства социально уязвимых категорий населения, а также на оздоровление и инклюзию людей с инвалидностью. К уязвимым категориям граждан, на трудоустройство которых направлена деятельность социального предпринимательства, относятся: граждане с инвалидностью; пожилые люди; безработные молодые люди, зарегистрированные в органах по труду, занятости и соцзащите, которые длительное время не могут трудоустроиться; мигранты; лица, освобожденные из мест лишения свободы; граждане из неполных, многодетных или малообеспеченных семей; лица с алкогольной или наркотической зависимостью; лица, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АС и др. Перечисленный список лиц, которые признаются уязвимыми категориями граждан довольно обширен, что говорит о том, что значительная часть населения, в разные периоды жизни, сталкивается с проблемами при трудоустройстве ввиду ряда причин и «выпадает» из трудовых отношений, что может негативно сказываться и на других сферах жизнедеятельности этих людей [1, с. 21].

Если рассматривать проблему с точки зрения функционирования социальной системы общества, то у такой локальной, на первый взгляд, проблемы, оказывается существенное негативное влияние на макроуровень системы. Проследить его представляется возможным, прибегнув к парадигме структурного-функционализма Толкотта Парсонса и Роберта Мертона.

Ориентируясь на идеи Т. Парсонса стоит обратить внимание на его структуру социального действия, включающую 4 уровня (от низшего к высшему): уровень организма (отвечает за адаптацию), уровень личности (отвечает за целеполагание), уровень социума (отвечает за социализацию и действия в социуме), уровень культуры (отвечает за поддержание культурного образца путем воспроизводства принятых в обществе норм и ценностей) [1, с. 230–243].

Если рассматривать схему 4 уровней социальной действия Т. Парсонса, то уязвимые категории граждан, которые испытывают затруднения при трудоустройстве, не могут выступать полноценными акторами социальной системы, так как, если на самом низком уровне системы – адаптации поведенческого организма, они могут приспособиться к окружающей среде, учитывая новые обстоятельства жизни, из-за которых они оказались в уязвимой категории (в случае людей с инвалидностью в этом им помогают программы по реабилитации и адаптации к социальной и трудовой деятельности), то уже на уровне системы личности, которая отвечает за целеполагание, у них могут возникать затруднения, так как, для полного жизнеобеспечения себя как члена общества необходимо вступать в экономические отношения и быть задействованным на рынке труда, в то время как им в этом может быть отказано по ряду причин (нежелание иметь трудовые отношения с лицами из мест лишения свободы или отсутствие условий для труда инвалида на предприятии и др.). Проблема уровня личности перерастает в проблему следующего уровня – социализации и налаживания социальных контактов, а именно невозможность полноценной интеграции в социальную систему общества и отсутствие возможностей участия во всех социальных отношениях на равных, так как статус «безработного» накладывает определенную

стигму на человека. Причем, стигма «безработного» может присовокупляться к стигме «человека с инвалидностью» или «человека с алкогольной зависимостью», которые идентифицируют их как уязвимую категорию граждан. Данные стигмы могут приводить к предвзятому отношению к людям, на которых данные стигмы распространяются и к нежеланию устанавливать с ними социальные связи. Как следствие, на культурном уровне у данных групп не получается выполнять функцию поддержания культурного образца, то есть «принятой линии поведения при жизни в обществе» и они рискуют стать маргиналами, частично исключенными из общественной системы) [1, с. 230–243].

Если рассматривать проблему трудоустройств уязвимых категорий населения сквозь призму идей Р. Мертон, то можно отметить следующее: несмотря на то, они могут быть полноценными участниками общественной жизни, с точки зрения экономической системы они не в полной мере выполняют своих функций для общества: они не включены в трудовые отношения. Р. Мертон дает несколько интерпретаций понятия «функция»: как обязанности конкретного исполнителя; те наблюдаемые следствия, которые способствуют адаптации и интеграции элементов системы. Однако, уязвимые категории граждан не до конца реализуют свои функции по отношению к системе. Это происходит ввиду того, что, имея возможности к трудовой деятельности, они сталкиваются с дисфункциональными препятствиями, которые не позволяют им встроиться в систему трудовых отношений. В то время как социальное предпринимательство разворачивает свои проекты, чтобы уязвимые категории граждан не чувствовали себя маргиналами и были полноценными участниками общественной жизни. Ввиду этого, на сегодняшний день, особую актуальность имеет законодательное регулирование социального предпринимательства и его поддержка на государственном уровне [3].

Список использованных источников

1. Разработать научно обоснованные предложения по развитию социального предпринимательства в Республике Беларусь : отчет о НИР (2 этап) / Науч.-исслед. ин-т труда М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь; рук. темы А. А. Закревская. – Минск, 2017. – 81 с.
2. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
3. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М. : АСТ, Хранитель, 2006. – 880 с.

СЕКЦИЯ 2. ДЕМОГРАФИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ Половозрастного состава населения Республики Беларусь

Ануфриева М.Н.

Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, г. Минск

Несмотря на предпринимаемые усилия, целенаправленную государственную политику, социально-демографическая ситуация в Беларуси на протяжении ряда лет характеризуется низким уровнем рождаемости и сравнительно высоким уровнем смертности от предотвратимых причин, в том числе в трудоспособном возрасте, что обуславливает как риск депопуляции населения, так и изменение половозрастной структуры населения страны

Увеличение доли старшего поколения и уменьшение младшего и трудоспособного в структуре населения приводит к ряду негативных последствий (нехватка рабочих кадров, увеличение пенсионной нагрузки, увеличение налоговых сборов и т.д.).

На протяжении 25 лет основной тенденцией эволюции возрастной структуры населения Республики Беларусь являлось старение населения, т.е. увеличение в общей численности населения доли лиц старших возрастов.

Изменение в половозрастной структуре приводит к диспропорции между мужским и женским населением в старших возрастах: численность лиц женского пола превышает больше чем в два раза численность лиц мужского пола (табл. 1).

Таблица 1

Динамика соотношения мужчин и женщин старше трудоспособного возраста, человек, 1990–2016 гг. [выполнено автором по 1]

	Год			
	1990	2000	2010	2016
Численность мужчин на 100 женщин, чел.	47	47	41	42

Еще одна проблема – увеличение демографической нагрузки. Самой низкой за весь исследуемый период демографическая нагрузка была в 2005 году, после которого наметился ее рост и по прогнозам увеличение будет очень выраженным. В этом году наблюдался самый оптимальный возрастной состав населения: большая доля трудоспособного населения и низкая – лиц в возрасте младше и старше трудоспособного.

Однако в 2006 году произошел перелом: уменьшение доли трудоспособного населения и увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста. Такая тенденция сохраняется и до настоящего времени.

Увеличение демографической нагрузки происходит за счет увеличения пенсионной нагрузки на трудоспособное население. С 1990 года увеличение нагрузки на трудоспособное население произошло во всех без исключения регионах республики (рис. 1).

При этом нагрузка детьми на трудоспособное населения с 1990 года уменьшилась во всех регионах. Особенно интенсивно это произошло в Витебской и Могилевской областях, а также в г. Минске (рис. 2).

Таким образом, в настоящее время пенсионная нагрузка преобладает над нагрузкой детьми, что негативно скажется на будущей демографической ситуации в стране (старение населения, а вследствие этого дальнейшее изменение половозрастной структуры населения, увеличение пенсионной нагрузки и т.д.).

Также, вследствие увеличения лиц старших возрастов необходимо изменить производственные процессы некоторых технологических операций, приспособления оборудования к возрастным особенностям пожилых работников, что так же требует немалых затрат, которые должен понести владелец предприятия. Сюда же входит обучение пожилых людей инновациям: новой технике, технологии производственного процесса и т.д.

Старение населения рассматривается как естественный и современный процесс, поэтому в первую очередь стоит вопрос не о способах решения проблемы, а уже о способах приспособления к ней. Именно по этому следует говорить об использовании потенциала пожилых людей путем включения их в социальную и экономическую жизнь общества посредством обучения компьютерным технологиям, получения (переобучения) новых специальностей и пр.

Список использованных источников

1. Сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>.
2. Шахотько, Л. П. Изменения численности и структуры населения Республики Беларусь / Л. П. Шахотько // Национальный отчет Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – 2016.
3. Тихонова, Л. Е. Государственное регулирование демографической безопасности Беларуси / Л. Е. Тихонова, Л. В. Фокеева. – Минск, 2007. – 115 с.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ АДАПТАЦИИ СЕЛЬСКИХ МИГРАНТОВ К ГОРОДСКОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ

Богуславская С.В.

Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова, г. Могилев

В целом для Республики Беларусь характерны те же внутримиграционные тенденции, что и для большинства постсоветских государств: центростремительные миграционные потоки, концентрация населения в городах и снижение на этом фоне потенциала сельской местности, формирование труднедостаточных и, соответственно, трудоизбыточных регионов, дисбаланс профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов в регионах и их половозрастной структуры и др.

На сегодняшний день практически 80 % населения республики проживает в городах, и тенденция роста численности городских жителей сохраняется (рис. 1). Традиционно основным центром притяжения мигрантов является г. Минск, а также города областного подчинения.

Наряду с этим, уровень мобильности³ населения (в данном случае, имеется в виду пространственное перемещение, связанное прежде всего со сменой места жительства) в пределах Республики Беларусь ниже, чем во многих других странах, хотя и сопоставим с уровнем постсоветских государств. Так, в 2015 году 2,6 % от всего населения республики перемещались внутри страны. Для сравнения этот показатель в Швеции составляет 14,4 %, в Эстонии – 2,8 %, Литве – 2,7%⁴.

Приведенные выше данные предназначены, с одной стороны, для констатации того факта, что в Беларуси давно существует и, на наш взгляд, будет сохраняться, несмотря на реализуемые программы «возрождения села», «городской тренд». С другой – акцентировать внимание на возрастающей роли города, но не столько как административно-

³ В данном контексте понятие «мобильности» используется как синоним «внутристрановым миграционным перемещениям».

⁴ Показатели рассчитаны на основании данных официальной статистики, представленных на сайтах ведомств соответствующих государств.

территориальной единицы, сколько как некоего социокультурного пространства, динамично развивающегося, аккумулирующего различного рода ресурсы (культурные, интеллектуальные, экономические, социальные и др.), что в конечном итоге обуславливает формирование специфичной городской культуры и городского образа жизни. И здесь необходимо сделать важную с методологической точки зрения ремарку: речь идет не о принятом в рамках классического социогуманитарного знания противопоставлении «село-город», где основными демаркационными характеристиками выступали плотность и частота контактов, характер социального взаимодействия, специфика уклада жизни, обусловленная видами деятельности, интенсивность и сила влияния социальных норм и др. [1]. Безусловно, все эти различия и сейчас имеют место, но накладывается качественно иной параметр, который во многом нивелирует разницу «село-город» или предполагает ее осмысление с содержательно иных позиций – это постиндустриальный (в других версиях информационный) этап развития. Здесь, в целях однозначности понимания, определим только некоторые черты данного этапа: значительное увеличение объема четвертичного сектора экономики, связанного с информацией и знанием; появление в связи с этим новых «нетипичных» форм занятости; интенсификация социальных и экономических процессов, что обусловлено их технико-технологическим насыщением и сопровождением; появление новых форм неравенства, связанных с наличием и доступом к информации, качественному образованию, медиаграмотностью и др.; особенно востребованными и актуальными становятся такие качества индивида как гибкость, готовность к неопределенности и рискам, установка на непрерывное самообразование, креативность и, конечно, восприимчивость к инновациям. Кроме того, такой этап предполагает и иной характер гражданского участия – приветствуется активная позиция, вовлеченность в решение локальных проблем, установка на сотрудничество и многостороннюю коммуникацию. Таким образом, речь идет не просто о городской культуре, как отличной от сельской, а о постиндустриальной городской культуре, которая отлична и от традиционной/индустриальной городской.



Рис. 1. Изменение доли городского и сельского населения в общей численности населения, %

В этой связи большой интерес, в том числе научно-исследовательский, представляют вопросы адаптации мигрантов в городское пространство, возможность формирования сообщества людей не только по принципу административно-территориальной принадлежности, но и через культивирование ментальных, речевых, поведенческих практик, сюжетов и представлений о городе, которые могли бы лечь в основу городской идентичности. Ведь сам факт переселения в город не означает восприятие городской культуры. Индивид может и не разделять и интериоризировать «правил игры», а просто инсценировать их принятие посредством трансляции значимых маркеров и символов, а в своей повседневной жизни или в ситуациях взаимодействия со «своими» использовать привычные, укоренившиеся как нормативные в его исходном сообществе, практики.

И здесь стоит отметить, что стратегии адаптации и адаптивность как характеристика индивида, сообщества либо социума в целом с культурсоциологических позиций обуслов-

лены и детерминированы культурой. Если расширить данный тезис, то можно сказать, что социум (а следовательно, и процессы протекающие в нем) является «производным» от культуры [2]. Принимая во внимание, что большинство нынешних белорусских горожан в недалеком прошлом были сельскими жителями и все еще являются носителями и трансляторами далеко не постиндустриального типа культуры, можно констатировать серьезный разрыв между наличными, усвоенными и все еще продолжающимися применяться программами действия, заложенными в рамках сельского типа культуры и индустриального городского, и современными актуальными вызовами, исходящими как из вне (имеются в виду глобальные процессы, требующие иного, иногда радикального, изменения взглядов на мир), так и изнутри (определения пути и направления развития, роли информационных технологий, все те же вопросы национального самоопределения и др.).

Список использованных источников:

1. Зиммель, Георг. Большие города и духовная жизни // Логос. – 2002. – № 3–4. – С. 1–12.
2. Абушенко, В. Л. «Культур-социология»: возможность иного взгляда на социальную теорию / В. Л. Абушенко // Вопросы социальной теории : науч. альманах. – 2008. – Т. 2. – Вып. (2). – С. 329–344.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ ФРУНЗЕНСКОГО И ЗАВОДСКОГО РАЙОНОВ Г. МИНСКА

Вольф Л.А., Михед О.В.

Белорусский государственный университет, г. Минск

В современном мире существует большое количество проблем, таких как предотвращение ядерной войны, преодоление отсталости развивающихся стран, продовольственная и энергетическая проблемы, ликвидация опасных болезней, загрязнение окружающей среды и другие. Вместе с тем, демографическая проблема, несомненно, выделяется на общем фоне в первую очередь своей остротой и болезненностью, что и определяет актуальность темы работы [1].

В связи с важностью исследуемой тематики была определена ее цель – изучить, проанализировать и сравнить современную демографическую ситуацию во Фрунзенском и Заводском районах г. Минска.

В соответствии с целью исследования в работе решались следующие задачи: провести анализ естественного движения населения во Фрунзенском и Заводском районах; проанализировать современное состояние и тенденции изменения демографической ситуации в Заводском и Фрунзенском районах; определить проблемы демографического развития Заводского и Фрунзенского районов г. Минска и пути их решения.

Объектом исследования данной работы является население Фрунзенского и Заводского районов г. Минска. Предметом исследования является выявление сходств и различий в демографической ситуации во Фрунзенском и Заводском районах г. Минска.

В результате решения каждой из поставленных в работе задач были получены следующие результаты:

На 2017 год численность населения Заводского района составляет 236 581 человек и занимает 3 место среди других районов г. Минска. Заводской район можно охарактеризовать как один из старейших районов города, с преобладанием трудоспособного населения, но и с высокой долей лиц пенсионного возраста [2]. Уровень рождаемости в районе стабилен, колеблется в районе 2200–2500 тыс. чел. Общий коэффициент рождаемости составляет 11 ‰. Уровень смертности достаточно высок, о чем говорит большое количество лиц пожилого возраста. Общий коэффициент смертности составляет 10,9 ‰. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в 2016 году повысилась до 74,5 года [3].

В отличие от Заводского района численность населения во Фрунзенском районе увеличивается с каждым годом. За последние 17 лет во Фрунзенском районе г. Минска численность увеличилась на 146 079 человек, и по данным за 2017 год составляет 461 445 человек и занимает 1 место среди других районов г. Минска [4]. Возрастная структура населения характеризуется высокой долей населения в трудоспособном возрасте и ее ростом. Рождаемость в последнее время увеличилась, что связано с проведением ряда мер по ее стимулированию. Общий коэффициент рождаемости составляет 12,9 ‰. На данный момент возрастные коэффициенты смертности снижаются. Общий коэффициент смертности составляет 7,1‰. Начала увеличиваться ожидаемая продолжительность жизни при рождении: в 2000 году – 70,8 лет, в 2016 году – 76,5 лет. Причем увеличивается ожидаемая продолжительность жизни, как у женщин, так и у мужчин [3].

Таблица 1

Демографические показатели районов [3]

Район	Численность населения, чел.	Общий коэффициент рождаемости, ‰	Общий коэффициент смертности, ‰	Ожидаемая продолжительность жизни, лет
Заводской	236 581	11	10,9	74,5
Фрунзенский	461 445	12,9	7,1	76,5

В целом, следует отметить ряд сходств и различий в изученных районах. Общими чертами является преобладание в возрастной структуре трудоспособного населения при тенденции общего демографического старения; рост показателей общей смертности, что объясняется также демографическим старением. Вместе с тем, между районами существуют значительные различия, которые можно объединить в следующую характеристику – Заводской район является демографически депрессивным с естественной убылью, Фрунзенский – демографически относительно прогрессивным с естественным приростом [1].

Приведенные данные говорят о высокой эффективности принимаемых мер демографической политики и об успешном решении основных демографических проблем в Минске. Однако, для преодоления существующих демографических проблем как в республике, так и в городе и его районах, необходим широкий комплекс мер, охватывающий все сферы жизни общества – здравоохранение, охрану окружающей среды, охрану правопорядка, охрану труда. Однако более глубокий анализ развития демографической ситуации в стране говорит о том, что только ряд из вышеназванных положительных тенденций является результатом позитивного социально-экономического развития республики. К ним, в первую очередь, следует отнести снижение показателей смертности, особенно детской, некоторый рост продолжительности жизни и переход к более современным методам планирования семьи. Также очень важную роль играет повышение престижа здорового, созидательного образа жизни среди таких социально-демографических групп населения, как молодежь и мужчины трудоспособного возраста. В связи с этим отмечается необходимость объединения и координации действий органов государственной власти всех уровней, общественных объединений, религиозных и благотворительных организаций по пропаганде здорового образа жизни и возрождению системы массового санитарно-гигиенического просвещения при активной поддержке средств массовой информации [1].

Список использованных источников

1. Демографические проблемы Республики Беларусь и пути их решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://docplayer.ru/45704843-Demograficheskie-problemy-respubliki-belarus-i-puti-ih-resheniya.html>. – Дата доступа : 10.11.2017.
2. Администрация Заводского района г. Минска [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zav.minsk.gov.by/>. – Дата доступа : 10.11.2017.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа : 10.11.2017.
4. Администрация Фрунзенского района г. Минска [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.fr.gov.by/>. – Дата доступа : 10.11.2017.

ЭКОНОМИКО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Гостик М.А.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Здоровье населения рассматривается как одно из главных условий успешной реализации стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь. Важнейшей целью нашего государства в области охраны здоровья является снижение уровня заболеваний, распространение которых несет главную угрозу здоровью граждан и национальной безопасности.

Целью исследования является изучение и экономико-географический анализ здоровья населения Республики Беларусь.

Для характеристики здоровья населения заболеваемость имеет наиболее важное значение. Под заболеваемостью в широком смысле слова понимают распространение болезней среди населения или отдельных его групп. Данные о заболеваемости населения позволяют проводить целенаправленные профилактические мероприятия по ее снижению, а также планировать и определять потребность о различных видах медицинской помощи. Уровень заболеваемости изменяется под воздействием многих факторов: сдвигов в демографических процессах, профессионально-производственных условий, достижений медицинской науки и здравоохранения, изменения характера влияния факторов среды, общей и санитарно-гигиенической культуры. Поскольку большинство перечисленных факторов претерпели существенную эволюцию, это не может не сказаться на уровне и характере заболеваемости. Для Беларуси эти изменения наиболее значимы, так как помимо вышеперечисленных факторов, последствия чернобыльской катастрофы фактически коснулись населения всей территории республики. При изучении заболеваемости различают следующие понятия: первичная заболеваемость и общая заболеваемость.

Первичная заболеваемость – совокупность заболеваний, впервые зарегистрированных за какой-то промежуток времени.

Общая заболеваемость – это сумма заболеваний, зарегистрированных впервые и накопленных в предыдущие годы, т.е. известные ранее [1].

По данным Министерства здравоохранения Республики Беларусь показатель первичной заболеваемости в 2015 году вырос по сравнению с 2014 годом (78115,0 и 75832,1 чел. соответственно). Показатель общей заболеваемости также вырос в 2015 году по сравнению с 2014 (154954,8 и 151346,6 соответственно) (рис. 1) [2].

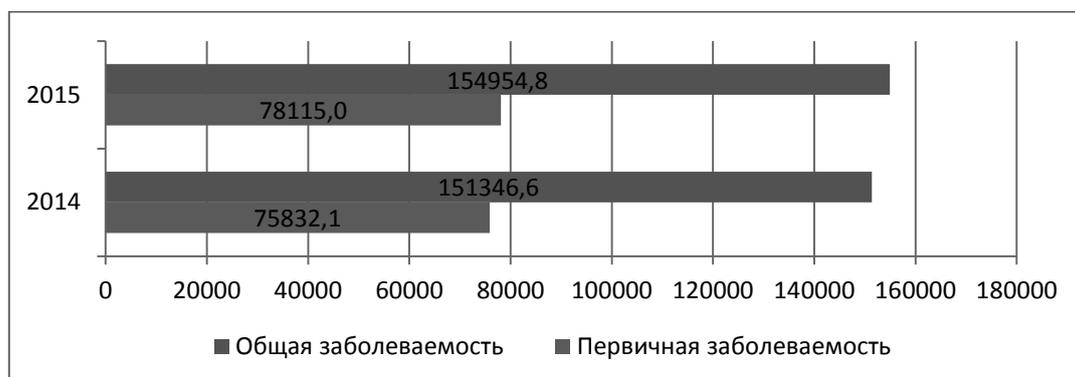


Рис. 1. Динамика первичной и общей заболеваемости населения Республики Беларусь, на 100 тыс. чел. [2]

В структуре как общей, так и первичной заболеваемости лидирующую позицию занимают болезни органов дыхания (44788,3 и 41041,9 соответственно). Второе место в структуре общей заболеваемости занимают болезни системы кровообращения, тогда как в структуре пер-

вичной заболеваемости – травмы, отравления и некоторые другие последствия воздействия внешних причин. Но третье место и в структуре как общей, так и первичной заболеваемости занимают болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани (рис. 2–3) [2].



Рис. 2. Структура общей заболеваемости населения Республики Беларусь, заболеваний на 100 тыс. населения 2015 г. [2]

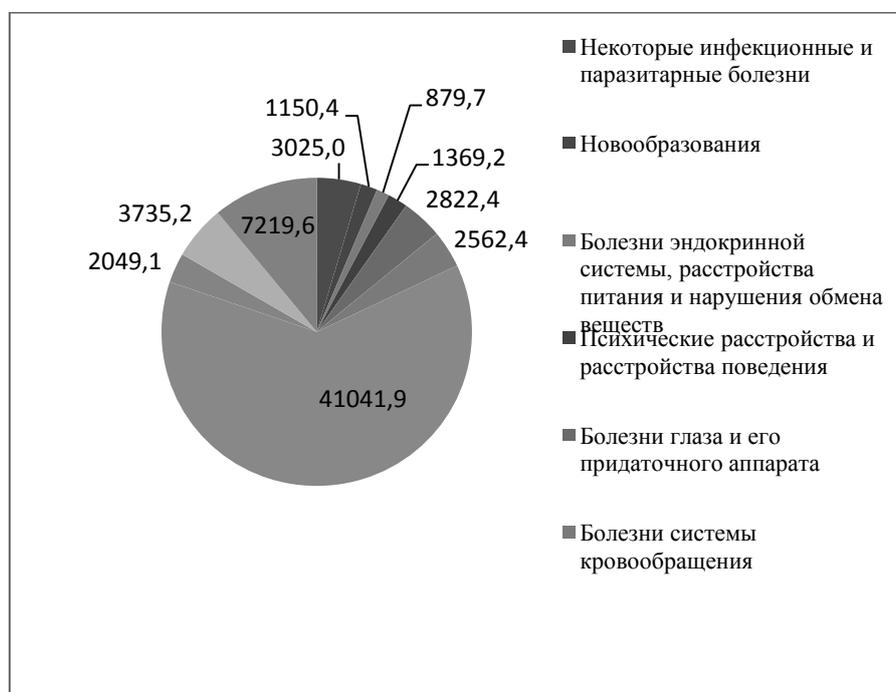


Рис. 3. Структура первичной заболеваемости населения Республики Беларусь, заболеваний на 100 тыс. населения 2015 г. [2]

Для улучшения здоровья населения с охватом всех этапов жизни, широкой информативности населения о факторах риска, угрожающих здоровью, пропаганды здорового образа жизни была принята и реализуется Государственная программа «Здоровье народа демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 гг.

Список использованных источников

1. Доклад о состоянии здравоохранения в мире: системы здравоохранения: улучшение деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.who.int/>.
2. Здравоохранение в Республике Беларусь : офиц. стат. сб. за 2015 г. – Минск : ГУ РНМБ, 2016. – 282 с.

**УГРОЗЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
В СОЦИАЛЬНОЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СФЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Гриц Е.Н., магистр экономических наук

Барановичский государственный университет, г. Барановичи

Проблемы национальной безопасности Республики Беларусь приобрели особую актуальность в последние десятилетия в связи с ускоренными процессами глобализации мировых экономических отношений и интеграции многих государств в различных сферах деятельности.

Важнейшей составной частью национальной безопасности являются социальная и демографическая безопасности, в связи с тем, что все существующие виды безопасности не могут быть в достаточной степени реализованы без субъекта экономических отношений – домашнего хозяйства. В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь под социальной безопасностью понимается состояние защищенности жизни, здоровья и благосостояния граждан, духовно-нравственных ценностей общества от внутренних и внешних угроз, а под демографической безопасностью – состояние защищенности общества и государства от демографических явлений и тенденций, социально-экономические последствия которых оказывают негативное воздействие на устойчивое развитие Республики Беларусь.

Для своевременного реагирования на критические точки угроз и выработке конкретных мер по их устранению и предупреждению необходим систематический мониторинг основных макроэкономических показателей и применение существующих методов оценки национальной безопасности государства.

Основными потенциальными угрозами национальной безопасности в социальной и демографической сфере являются: снижение уровня благосостояния и качества жизни населения, депопуляция, общее старение нации, снижение темпов рождаемости, ухудшение других основных показателей демографии и здоровья нации [1].

Причиной возникновения внутренних угроз в социальной и демографической сферах национальной безопасности является показатель реальных располагаемых денежных доходов населения.

В результате выполнения мероприятий Программы социально-экономического развития Республики Беларусь в 2011–2015 годах Беларусь вошла в группу стран с высоким уровнем человеческого развития (среди 188 стран мира Республика Беларусь переместилась с 68-го места в 2000 году на 50-е место в 2015 году). Обеспечение социальных гарантий и повышение размеров доходов населения позволили снизить уровень малообеспеченности с 7,3 % в 2011 году до 5,1 % в 2015 году. Зарегистрированная безработица не превысила 1 процент от экономически активного населения страны. Существенно улучшилась демографическая ситуация. С 2014 года впервые за двадцать лет численность жителей в Беларуси начала расти. Уровни рождаемости и смертности практически сравнялись. В 2015 году родилось 119 тыс. детей, что на 494 ребенка больше, чем в 2014 году. Более половины рожденных детей (57,2 %) – это вторые, третьи и последующие дети в семьях. Естественная убыль населения сократилась с 29,1 тыс. человек в 2010 году до 1 тыс. человек в 2015 году. Миграционный прирост за 2011–2015 годы составил 65,1 тыс. человек (в 2015 году – 18,5 тыс. человек) и полностью компенсировал естественную убыль населения [2].

Однако настораживает ежегодное снижение реальных располагаемых денежных доходов населения (в процентах к предыдущему году). А именно: реальные располагаемые денежные доходы населения в 2012 году по отношению к предыдущему году составили 121,5 %, в 2013 году – 116,3 %, в 2014 году – 100,9 %, в 2015 году – 94,1 %, в 2016 году – 92,5 %. [3]. Данная статистика свидетельствует о явной угрозе национальной безопасности в социальной и демографической сферах.

Для более точного определения состояния безопасности необходимо сравнить в период снижения фактические показатели реальных располагаемых денежных доходов населения с плановыми, содержащимися в прогнозных и программных документах стратегического и тактического характера социально-экономического развития страны. Указами Президента Республики Беларусь от 18 декабря 2015 г. № 504 и от 1 января 2014 г. № 550 определены плановые показатели реальных располагаемых денежных доходов населения на 2016 год (100,5 %) [4] и 2015 год (101,1–101,5 %) соответственно [5]. Сопоставив плановые и фактические показатели реальных располагаемых денежных доходов населения, видно невыполнение плановых, что является угрозой национальной безопасности.

Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы в социальной и демографической сферах включает в себя следующие направления: улучшение демографического потенциала страны и укрепление здоровья населения; обеспечение эффективной занятости населения; рост реальных денежных доходов; совершенствование системы социальной поддержки уязвимых категорий граждан, развитие физической культуры и спорта, рост качества и доступности образования; развитие национальной культуры и творческого потенциала белорусского народа; обеспечение безопасности жизнедеятельности населения. Планируется, что рост реальных располагаемых денежных доходов населения в 2020 году по отношению к 2015 году составит 109,5–111,6 % [2].

По результатам данного исследования можно сделать вывод о необходимости дальнейшего систематического мониторинга основных показателей национальной безопасности в социальной и демографической сферах для современного реагирования на критические точки угроз и выработку конкретных мер по их предупреждению и устранению.

Список использованных источников

1. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 нояб. 2010 г., № 575 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24 янв. 2014 г., № 49 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 1/14788.
2. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.government.by/upload/docs/program_ek2016-2020.pdf. – Дата доступа : 10.11.2017.
3. Беларусь в цифрах, 2016 : стат. сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_4920. – Дата доступа : 10.11.2017.
4. Информация к Указу Президента Республики Беларусь от 18.12.2015 № 504 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.economy.gov.by/ru/comments/informatsija-k-ukazu-prezidenta-respubliki-belarus-504-ot-18122015_i_0000003831.html. – Дата доступа : 10.11.2017.
5. О важнейших параметрах прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2015 год : Указ Президент Респ. Беларусь, 1 дек. 2014 г., № 550 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001255_134137_1.pdf. – Дата доступа : 10.11.2017.

АДАПТАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ МИГРАНТОВ В АСПЕКТЕ ЗАДАЧ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ПРОБЛЕМАТИКИ РЫНКА ТРУДА

Ерофеева О.Н., кандидат экономических наук, доцент

Филиал Российского государственного социального университета в г. Минске

В Беларуси реализуется Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2016–2020 годы [1], которая включает 7 подпрограмм, одна из которых – «Внешняя миграция». Ее цель – миграционный прирост на 70 тыс. чел.

Можно рассматривать внутреннюю или внешнюю миграцию, добровольную или вынужденную, легальную или нелегальную. С миграцией связаны специфические вызовы и практические проблемы для социальной и экономической политики («утечка умов», проблемы интеграции мигрантов, приема беженцев, существование т.н. «параллельных обществ» и др.). В современной демографической ситуации многие экономически развитые страны вынуждены ориентироваться на привлечение мигрантов, как источник рабочей силы.

В различных странах мира миграционная политика формируется с учетом имеющихся проблем в сфере миграции и задач экономического развития. Так, основные направления иммиграционной политики в США включают: обеспечение притока квалифицированных специалистов; защиту внутреннего рынка труда; обеспечение прав личности на воссоединение семьи; поддержание «этнического баланса»; выполнение международных обязательств по предоставлению убежища; борьбу с нелегальной иммиграцией и ограничение въезда лиц, представляющих опасность для благополучия страны.

Мигранты в Германии включают представителей различных групп: гастарбайтеры, прибывшие в ФРГ в период 1955–1973 годов в соответствии с договорами между ФРГ и другими странами и не вернувшиеся на родину; иностранцы, прибывшие на «воссоединение семей»; немецкие переселенцы и члены их семей; политические беженцы; граждане ЕС после принятия закона о свободном передвижении [2]. Иммиграционная политика в ФРГ предполагает такие направления как: усиленная борьба с любыми видами нарушения миграционного законодательства (незаконное пересечение границ, трудоустройство без разрешения правительства, заключение фиктивных браков и т.д.); снижение издержек от иммиграции путем повышения требований к квалификации и материальной обеспеченности въезжающих мигрантов, а также сокращения социальных выплат иммигрантам и просителям убежища; предотвращение социальной дезинтеграции.

Значимая проблема миграционной политики – адаптация и интеграция мигрантов. Прямым результатом отсутствия программ адаптации и интеграции является изоляция мигрантов от принимающего социума и нарастание негативного отношения к мигрантам. К организации программ интеграции и адаптации целесообразно привлекать все заинтересованные стороны (правительства стран происхождения мигрантов, самих мигрантов, бизнес-структуры, неправительственные организации), в полной мере использовать потенциал средств массовой информации.

Практики адаптации и интеграции мигрантов можно классифицировать следующим образом:

- по объекту: «соотечественники»; трудовые мигранты; беженцы и переселенцы; жители страны/региона проживания (местное сообщество, сотрудники правоохранительных органов); другие;
- по цели практики: полная интеграция; частичная интеграция; адаптация и приживаемость;
- по половозрастным характеристикам объектов интеграции: дети; население трудоспособного возраста; пенсионеры;
- по степени субъектности мигранта: принудительные; добровольные; условно добровольные;
- по степени регулярности: стихийные, регулярные;

- по религиозной принадлежности мигрантов: меры, адресованные представителям различных религиозных конфессий (христиане; мусульмане; буддисты; иудеи и др.);
- по источнику финансирования: публичные средства; частные средства (индивидуальные, корпоративные); смешанные;
- по степени охвата вопросов интеграции: комплексные; частные;
- по степени организованности: институционализированные, волонтерские, проектные инициативы местного сообщества.

Рассмотрим пример миграционной политики Российской Федерации, которая является привлекательным в миграционном плане государством. Мигранты Российской Федерации – это и трудовые мигранты, и вынужденные переселенцы. Типичный «портрет» мигранта в 2014 году: мужчина (90 % мигрантов), в возрасте 18–29 лет (74 %), вероисповедание (ислам) – 85 %.

В Российской Федерации была разработана Концепция государственной миграционной политики на период до 2025 года [3], определены основные задачи деятельности органов государственной власти в области адаптации и интеграции иностранных мигрантов. Основные направления миграционной политики Российской Федерации:

- компенсация естественной убыли населения посредством привлечения и закрепления на постоянное место жительства в первую очередь титульных народов России из стран ближнего зарубежья;
- необходимость создания условий для обеспечения территориальной мобильности трудовых ресурсов в соответствии с изменяющимися потребностями рынка и развития регионов;
- защита национального рынка труда от избытка трудовых ресурсов, структурной безработицы в условиях глобализации и давления избыточных трудовых ресурсов из-за рубежа;
- обеспечение национальной безопасности, защиты от криминализации миграции, обеспечение благоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки.

В 2015 году меры миграционного законодательства Российской Федерации были ужесточены. Для граждан России Правительство внедрило ряд стимулирующих мероприятий с целью смягчения проблем на рынке труда: выплату субсидий и сокращение налогов для работодателей, привлекающих к работе россиян из других регионов; выплату «подъемных» для желающих переселиться в развивающиеся области страны; программу переселения соотечественников.

Субъекты миграционной политики Российской Федерации представлены в виде: Федеральной миграционной службы (ФМС); НКО-центров, оказывающих коммерческие услуги; центров при ФМС. Активность в работе по интеграции проявляют местные сообщества, библиотеки, некоммерческие организации, руководители диаспор и др. Типовой набор услуг НКО-центров для мигрантов в регионах включает:

- привлечение по заявкам работодателей квалифицированных иностранных работников из стран – участниц СНГ;
- содействие иностранным гражданам, прибывшим из стран-участниц СНГ, в жилищном обустройстве и трудоустройстве на территории региона;
- оказание информационной и правовой помощи иностранным гражданам в подготовке документов, необходимых для получения разрешения на работу, разрешения на временное проживание, вида на жительство, для приема в гражданство Российской Федерации;
- обучение трудовых мигрантов русскому языку, основам российского законодательства, истории России.

Страны ЕС в 2015–2016 гг. в сфере миграции фактически столкнулись с миграционным кризисом, ключевая черта которого – слияние легальной, нелегальной экономической миграции и беженцев в один поток. Вариант решения проблемы беженцев в долгосрочной перспективе – это добровольная репатриация, расселение и местная интеграция. Стоит вопрос о поддержании на прежнем уровне или увеличении объемов гуманитарной помощи в регионах конфликтов для сокращения масштабов вынужденной миграции. Европейские

страны пока не выработали окончательных решений миграционного кризиса, что сохраняет территориальные, экономические и социальные угрозы как для ЕС, так и для соседних государств.

Список использованных источников

1. Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 марта 2016 г., № 200 // Совет Министров Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа : <http://www.government.by/upload/docs/filecdf0f8a76b95e004.PDF>. – Дата доступа : 28.05.2017.

2. Суюнчалиева, О. Т. Историко-правовые аспекты развития миграционных правоотношений / О. Т. Суюнчалиева // Труды Академии упр. МВД России [Электронный ресурс]. – 2013. – № 1 (25). – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/istoriko-pravovye-aspekty-razvitiya-migratsionnyh-pravootnosheniy>. – Дата доступа : 02.10.2017.

3. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года // Консультант Плюс: Российская Федерация [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=131046&fld=134&dst=1000000001,0&md=0.8791313983877092#0>. – Дата доступа : 02.10.2017.

ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ РОДИТЕЛЕЙ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Жвиридовская С.Л., кандидат юридических наук

Секретариат Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, г. Минск

В стране осуществляется комплексная поддержка семей, имеющих детей, однако, несмотря на предпринимаемые государством меры по изменению репродуктивного поведения семьи, в результате которых суммарный коэффициент рождаемости с 1,3 в 2000 году поднялся до 1,73 % в 2016 году, очевидным является факт, что до настоящего времени он не достиг уровня простого воспроизводства [1].

Следует обратить внимание на то, что меры материальной поддержки ориентированы преимущественно на детей в возрасте до 3 лет, потребностям семей, воспитывающих детей, достигших 3 лет, уделяется мало внимания.

Конституцией Республики Беларусь наше государство провозглашено социальным государством. Исходя из этого все преобразования, осуществляемые в нашей стране, направлены на формирование социально ориентированной экономики. Достижение этой цели невозможно без проведения активной государственной политики по эффективному использованию трудового потенциала наших граждан, которая бы обеспечивала баланс между интересами нанимателя и государства, и решением социальных проблем, зависящих от занятости населения.

Сложившаяся социально-экономическая ситуация в стране повлекла увеличение количества нестабильных рабочих мест, рост безработицы и необходимость в связи с этим защиты граждан, воспитывающих детей. На наш взгляд, перспективным может быть развитие такой формы поддержки, как гарантии защиты трудовых прав работников с семейными обязанностями, которые не требуют дополнительных финансовых затрат ни нанимателя, ни государства.

1. В настоящее время статьей 45 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации отдается:

1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) инвалидам;

4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением [2].

Как видим, в Беларуси работники с семейными обязанностями не входят в категорию работников, имеющих гарантию оставления на работе при сокращении. В аналогичной ситуации трудовое законодательство России является более лояльным к таким работникам, в частности, согласно статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России), к числу работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе, в том числе относятся семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком [3].

На наш взгляд, обоснованным с точки зрения защиты трудовых прав работников в семейными обязанностями является дополнение статьи 45 ТК в части предоставления преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

– многодетным родителям;

– одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

– родителям, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;

– родителям, проживающим со своими полностью нетрудоспособными по причине инвалидности одинокими детьми, достигшими 18 лет.

2. В условиях повсеместного распространения контрактной формы найма актуальной является защита работников от необоснованного прекращения с ними трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта. В связи с этим предлагается закрепить в Указе Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» [4] положения о том, что наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт с не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

– многодетными родителями;

– одинокими родителями, имеющими детей в возрасте до 18 лет;

– родителями, имеющими детей-инвалидов до 18 лет;

– родителями, проживающими со своими полностью нетрудоспособными по причине инвалидности одинокими детьми, достигшими 18 лет.

При этом полагаем, что продление контракта должно производиться с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта (пять лет), заключение нового контракта с их согласия – на максимальный срок (пять лет).

3. Предлагаем дополнить часть третью статьи 268 ТК, согласно которой запрещено расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуальных предпринимателей, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 4, 5, 7–9 статьи 42 и статьей 47 ТК, такими категориями, как многодетные родители (и мужчины, и женщины), а также родители, проживающие со своими полностью нетрудоспособными по причине инвалидности одинокими детьми, достигшими 18 лет.

Кроме того, предлагаем категорию одиноких матерей, имеющих детей-инвалидов до 18 лет заменить категорией родителей, имеющих таких детей.

4. В связи с тем, что в государстве уделяется особое внимание защите прав детей, упреждению нахождения их в опасном положении (с учетом необходимости сопровождения в середине рабочего дня ребенка, например, в школу, в секции, кружки и др. и обратно), предлагаем дополнить статью 128 ТК обязанностью нанимателя по заявлению работника, воспитывающего детей в возрасте до 12 лет, применять режим гибкого рабочего времени. В этих же целях следует дополнить статью 326 ТК следующей категорией работников, которым трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное время: работники, воспитывающие двоих и более детей в возрасте до 12 лет.

Список использованных источников

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь 2017 [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – 2017. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8031/. – Дата доступа : 21.10.2017.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29.07.2017 // КонсультантПлюс: Россия [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.
4. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : Указ Президента Респ. Беларусь, 12 апр. 2000 г., № 180 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ МАКСИМАЛЬНЫХ УРОВНЕЙ НАВОДНЕНИЙ

Зиновьев А.А., магистр технических наук

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Наводнения на реках Беларуси наблюдаются как в период прохождения весенних паводков, так и летне-осенних паводков. Опасность наводнений зависит, прежде всего, от высоты подъема уровня воды в реке. При этом важнейшей характеристикой является максимальный уровень воды, который характеризует площадь, слой и продолжительность затопления местности.

Определение вероятности возникновения и развития наводнений в определенном месте и в определенное время, а также оценка возможных последствий их проявлений решается путем прогнозирования.

Математическая модель формирования максимального уровня воды рек разработана на основе уравнения множественной регрессии и представлена в виде:

$$Y = f(\beta, X) + \varepsilon, \quad (1)$$

где $X = X(X_1, X_2, \dots, X_m)$ – вектор независимых (объясняющих) переменных;

β – вектор параметров (подлежащих определению);

ε – случайная ошибка (отклонение);

Y – зависимая (объясняемая) переменная.

Линейное уравнение множественной регрессии имеет вид:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_m X_m + \varepsilon, \quad (2)$$

где β_0 – свободный член, определяющий значение Y , в случае, когда все объясняющие переменные X_j равны 0.

Данные наблюдений и параметры модели должны быть представлены в матричной форме.

$Y = [y_1, y_2, \dots, y_n]'$ – n -мерный вектор – столбец наблюдений зависимой переменной;

$B = [a, b_1, b_2, \dots, b_p]'$ – $(p+1)$ -мерный вектор – столбец параметров уравнения регрессии;

$Y = [y_1, y_2, \dots, y_n]'$ – n -мерный вектор – столбец отклонений выборочных значений y_i от значений \hat{y}_i .

Для удобства записи столбцы записываются как строки и снабжаются штрихом для обозначения операции транспонирования.

Значения независимых переменных записываются в виде прямоугольной матрицы размерности $n \times (p + 1)$:

$$X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1p} \\ 1 & x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2p} \\ \vdots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ 1 & x_{n1} & x_{n2} & \dots & x_{np} \end{bmatrix} \quad (3)$$

Каждому столбцу построенной матрицы отвечает набор из n значений одного из факторов, а первый столбец состоит из единиц, которые соответствуют значениям переменной при свободном члене.

В этих обозначениях эмпирическое уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$Y = XB + e. \quad (4)$$

Отсюда вектор остатков регрессии можно выразить следующим образом:

$$e = Y - XB. \quad (5)$$

Таким образом, функционал $Q = \sum e_i^2$, который минимизируется по методу наименьших квадратов, можно записать как произведение вектора – строки e' на вектор – столбец e :

$$Q = e'e = (Y - XB)'(Y - XB). \quad (6)$$

В соответствии с методом наименьших квадратов дифференцирование Q по вектору B приводит к выражению:

$$\frac{\partial Q}{\partial B} = -2X'Y + 2(X'X)B, \quad (7)$$

которое, для нахождения экстремума следует приравнять к нулю.

В результате преобразований получаем выражение для вектора параметров регрессии:

$$B = (X'X)^{-1}X'Y, \quad (8)$$

где $(X'X)^{-1}$ – матрица, обратная к $X'X$.

Фактические и прогнозные максимальные уровни наводнения представлены на рисунке 1.

Проверка расчетов показала высокую точность предлагаемых методов. Средняя ошибка аппроксимации при построении математической модели по 9 переменным составляет 6,33 %.

Разработанная технология, основанная на созданной гидролого-математической модели прогнозирования максимальных уровней наводнений, и реализованная в виде программного комплекса для ЭВМ, позволяет формировать прогнозы в автоматическом режиме, используя информацию, поступающую по каналам связи непосредственно в ЭВМ. Использование данной технологии прогноза позволит значительно улучшить обеспечение народного хозяйства своевременными прогнозами расходов (уровней) воды, используя при этом современную вычислительную технику и автоматизированные методы получения и использования исходной гидрометеорологической информации.

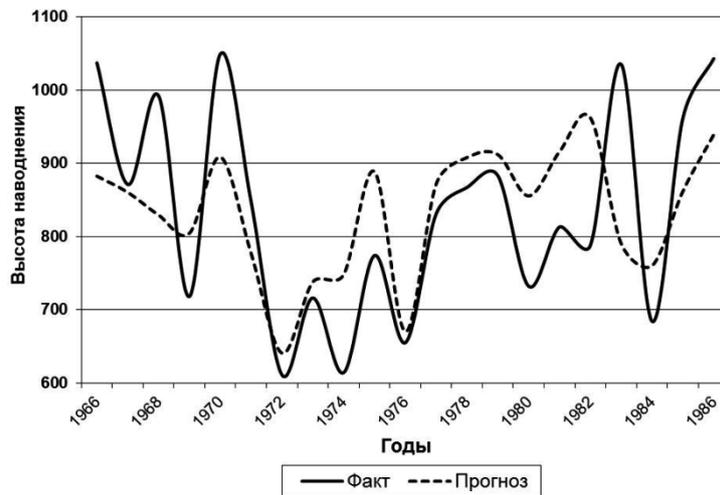


Рис. 1. Отклонение фактических значений максимальной высоты наводнения от прогнозных

Разработанная технология прогнозирования максимальных уровней наводнения нашла применения в отделе гидрологических прогнозов государственного учреждения «Республиканский центр по гидрометеорологии, контролю радиоактивного загрязнения и мониторингу окружающей среды», а также может быть использована в территориальных органах и подразделениях Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Виноградов, Ю. Б. Математическое моделирование процессов формирования стока. – Л. : Гидрометеоздат, 1988. – 312 с.
2. Зиновьев, А. А. Программное обеспечение комплексного гидрологического прогнозирования и анализа. Официальное авторское свидетельство № 917 о регистрации компьютерной программы. –16.11.2016.
2. Зиновьев, А. А. Автоматизированная технология прогнозирования максимального уровня половодья на речных бассейнах / А. А. Зиновьев // Актуальные научно-технические и экологические проблемы сохранения среды обитания : материалы Междунар. науч.-практ. конференции, Брест, 6–8 апр. 2016 г. / БрГТУ; редкол. : А. А. Волчек [и др.]. – Брест, 2016. – С. 177–183.
3. Корень, В. И. Математические модели гидрологических прогнозов. – М. : Гидрометеоздат, 1991. – 199 с.
4. Zinoviev, A. Development of software for integrated hydrological forecasting and flood levels analysis, Natural resources of border areas under a changing climate : monography. – 2017. – P. 187–195.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН С ДЕМЕНЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Капустин С.А., магистр социологических наук

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Современное демографическое развитие Республики Беларусь характеризуется долгосрочным и прогрессирующим процессом старения населения.

Под старением населения подразумевается увеличение доли пожилых и старых людей в общей численности населения. Согласно международной классификации ООН, если в общей структуре населения страны доля лиц в возрасте 65 лет и старше более 7 %, то население этой страны характеризуется как старое. На сегодняшний день численность жи-

телей Беларуси в возрасте 65 лет и старше составляет 1 395 528 человек, это 14,68 % от общей численности населения [1]. При этом удельный вес данной группы граждан в общей структуре населения по оценкам ООН уже к 2030 году может достигнуть 20 % (табл. 1).

Таблица 1

Старение населения Беларуси по прогнозным оценкам ООН (средний вариант) [2]

	Годы							
	2017	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Численность населения, тыс. чел.	9 505	9 415	9 311	9 163	8 995	8 837	8 699	8 571
Доля лиц в возрасте от 65 лет и старше во всем населении, %	14,68	15,6	17,8	19,8	20,7	21,6	22,4	23,9

Влияние старения на социально-экономическое развитие страны оценивается коэффициентами демографической нагрузки и демографической поддержки пожилых граждан. Коэффициент демографической нагрузки за счет пожилых в Беларуси составляет 44 человека старше трудоспособного возраста на сто лиц в трудоспособном возрасте ($\text{Pop.60+} / \text{Pop.}(15-59) \times 100$). При этом несмотря на увеличение численности населения в рабочих возрастах, за счет повышения пенсионного возраста, демографическая нагрузка от пожилых граждан, по прогнозным оценкам ООН, будет увеличиваться [2]. Это связано, в том числе, с процессом снижения доли лиц в рабочих возрастах в общей численности населения. Поэтому экономическая нагрузка от старения в Беларуси, помимо нагрузки пожилыми людьми, утяжеляется старением населения и в трудоспособных возрастах (рис. 1).

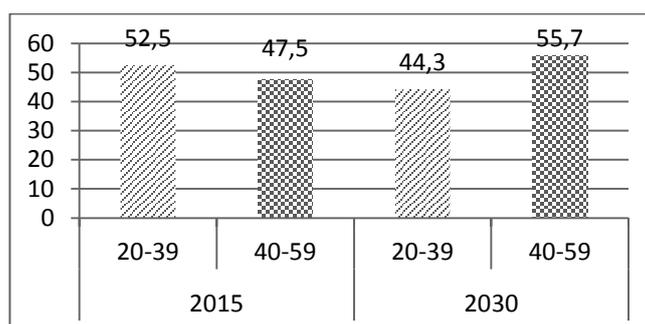


Рис. 1. Старение населения Беларуси в трудоспособных возрастах, % [2]

Наряду с процессом старения населения демографическая ситуация Республики Беларусь характеризуется также высокой смертностью населения старшего возраста по сравнению с развитыми странами. Одной из основных причин этого является высокая степень распространенности различных заболеваний, в том числе психических. К наиболее распространенным заболеваниям у населения старшего возраста, которые приобретают довольно массовый характер, относится деменция. Чаще всего деменция развивается у людей старше 65-ти лет, и с возрастом вероятность заболевания повышается (рис. 2). При этом ранее проявление болезни Альцгеймера может возникнуть и у людей в возрасте от 50-ти до 60-ти лет (один случай на тысячу), а также в крайне редких случаях у людей моложе 50-ти лет.

Одной из значимых причин высокой смертности в старших возрастах является низкий уровень потребления этой части населения. В первую очередь речь идет о недопотреблении в сферах здравоохранения и социального обслуживания. Так, согласно индексу Age Watch⁵, определяющему социально-экономическое благополучие пожилых людей во всем мире, Беларусь находится между Литвой и Россией на довольно низком 64-м месте [4].

⁵ Индекс Age Watch является интегральной характеристикой, включающей четыре области (материальную обеспеченность пожилых людей, их состояние здоровья, личный потенциал и благоприятную среду), каждая из которых, в свою очередь, включает несколько показателей благополучия (всего 13 показателей).

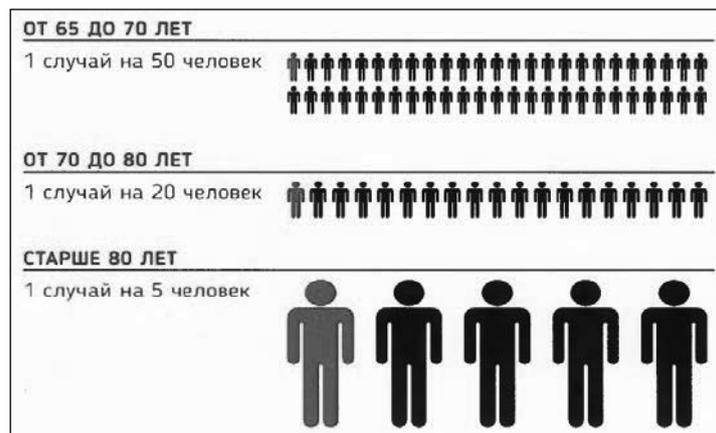


Рис. 2. Частота возникновения деменции у лиц старших возрастных групп [3]

Уровень благополучия пожилых людей, кроме демографических рисков, во многом определяется рисками, связанными с социально-экономическим положением страны. С точки зрения организации жизненного цикла, увеличение пенсионного возраста невозможно без сильной государственной политики в сферах здравоохранения и социальной защиты, а также мер направленных на сохранение и достойное обеспечение человеческой жизни и активного долголетия. Повышение пенсионного возраста, в условиях высокой смертности, сокращает период, в течение которого люди старшего возраста не участвуют в рынке труда. Например, повышение пенсионного возраста для мужчин до 63 лет, при ожидаемой продолжительности жизни до 69 лет, сокращает период их неучастия в рынке труда до 6 лет, что является низким показателем по сравнению с другими развитыми странами. В тоже время этот период жизни, с точки зрения концепции активного старения, является важным для ухода за самим собой, поддержанием здоровья, социальных связей, участия в социальных и волонтерских программах, реализацией своего потенциала и т.д.

Таким образом, следствием старения населения, высокой вероятности возникновения деменции среди населения старших возрастов и увеличением продолжительности жизни может стать быстрый рост числа пожилых людей с различными формами деменции.

Возникновение деменции у пожилого человека представляет собой синдром, возникающий вследствие болезни головного мозга, как правило, хронического или прогрессирующего характера, при котором повреждается множество функций, в том числе, память мышление, ориентация, понимание, возможности для обучения и т.д. Наличие этих нарушений ведет к ограничению возможности пожилого человека осуществлять повседневную самостоятельную и независимую жизнедеятельность, что требует создания особых условий для обеспечения его безопасности, помощи ему, как в домашней обстановке, так и в специализированных стационарных учреждениях. Данная ситуация предполагает необходимость формирования комплексной системы по предотвращению роста распространенности деменции и осуществлению поддержки граждан с деменцией и членов их семей системами здравоохранения и социальной защиты.

Учреждением «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» в рамках выполнения в 2016 году научно-исследовательской работы [5, 6] были предложены следующие перспективные и актуальные направления государственной поддержки пожилых граждан с деменцией и членов их семей:

1) совершенствование системы профилактики, предупреждения и ранней диагностики деменции. Разработка соответствующих услуг для людей с легкой степенью выраженности деменции, а также применения нелекарственных методов коррекции;

2) широкое информирование населения о проблемах деменции (симптомы, поведенческие особенности, правила ухода и т.д.);

3) улучшение финансового положения и материальной поддержки пожилых граждан с деменцией, членов их семей, а также улучшения материального оснащения профильных организаций и учреждений;

4) повышение профессиональной подготовки медицинских и социальных работников в работе с людьми с деменцией и членами их семей;

5) образование родственников, имеющих пожилых членов семьи с деменцией, с целью формирования у них понимания сути деменции как психического заболевания, ее признаков, способов помощи.

Список использованных источников

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь, 2017 / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8031/. – Дата доступа : 20.11.2017.

2. United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division. World Population Prospects: 2017 Revision [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/>. – Дата доступа : 20.11.2017.

3. «Что такое деменция?». Брошюра организации «Jewish Care». Перевод и адаптация организации «World Jewish Relief». – 2016. – 7 с.

4. Global AgeWatch Index, 2015. Insight report [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/global-rankings-table/>. – Дата доступа : 20.11.2017.

5. Разработать научно обоснованные предложения по направлениям социального обслуживания пожилых граждан, страдающих деменцией : отчет о НИР / Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – 2016.

6. Капустин, С. А. Реалии и перспективы развития социального обслуживания пожилых граждан с деменцией: результаты социологического исследования / Медико-социальная экспертиза и реабилитация: сб. науч. ст. / под общ. ред. В. Б. Смычка. – Минск : Энциклопедикс, 2017. – С. 356–361.

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ УГРОЗЫ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ И ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ БОРЬБЫ С НИМИ

Колесник Д.П.

Московский государственный университет имени В.В.Ломоносова, г. Москва, Россия

Ни для кого не секрет, что для принятия многих экономических решений (касающихся рынка труда, социальных трансфертов и т.д.) важно понимать, какова в стране демографическая ситуация и какие изменения стоит ожидать в будущем. В этом ключе базовым показателем является численность населения. Динамика естественного движения населения Республики Беларусь представлена на рисунке 1.

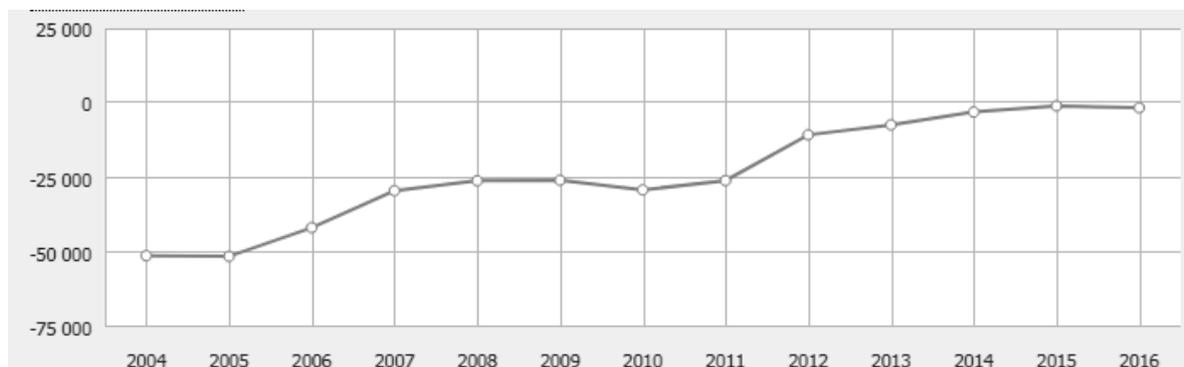


Рис. 1. Естественное движение населения Республики Беларусь

Источник: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

На сегодняшний день ситуация в Беларуси схожа с общеевропейской: естественный прирост населения колеблется около нуля. Кроме того, как и для многих европейских стран [1], для Республики характерно старение населения, которое наблюдается уже продолжительное время [2]. На рисунке 2 видно, что все большую долю населения занимают люди нетрудоспособного возраста, что увеличивает демографическую нагрузку (см. также табл. 1).

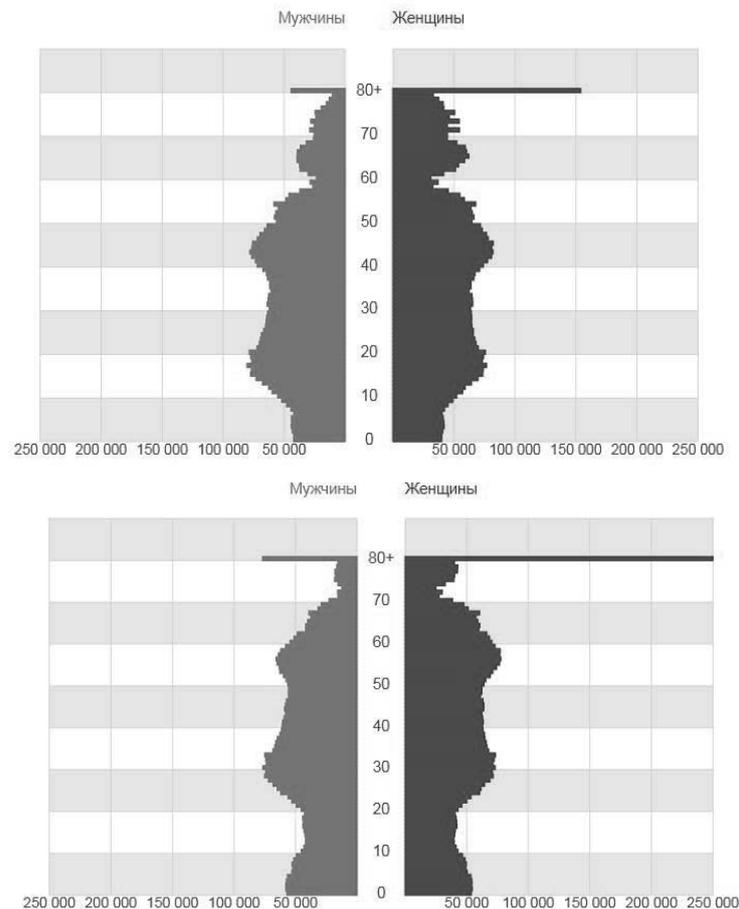


Рис. 2. Половозрастные пирамиды 2004 (сверху) и 2017 (снизу) гг.

Источник: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

Кроме того, сейчас в трудоспособный возраст вступает поколение 2000-х годов – периода низкой рождаемости. Очевидно, в грядущем будущем доля трудоспособного населения уменьшится. Поэтому уже сейчас необходимо задуматься о том, как можно сгладить это падение. Одним из методов является повышение границы пенсионного возраста [3]. Данный путь самый быстрый, однако, он увеличивает трудоспособное население за счет людей старших возрастов, чья производительность и результативный вклад в рабочую силу не так велики. Существует и иной метод, который можно применять в дополнение к уже применяемым. Он заключается в понижении уровня смертности трудоспособного населения – путь не такой быстрый и простой для реализации, однако он влияет на все возраста и дает более долгосрочный положительный эффект. К тому же, молодое население демографически более значимо [4]. Таким образом, в первую очередь необходимо определить, какие именно причины смерти оказывают большее влияние на трудоспособное население.

На рисунке 3 видно, что среди основных причин смерти людей трудоспособного возраста безоговорочно лидируют смерти от болезней систем кровообращения. При этом стоит отметить устойчивую динамику к уменьшению коэффициентов смертности от этой причины. На втором месте по важности находятся смерти от новообразований, для кото-

рых такая динамика не наблюдается. Остальные рассмотренные причины смерти находятся примерно на одном уровне. На основе этого можно сделать вывод, что при проведении политики в области здравоохранения следует сделать акцент на болезнях, связанных с новообразованиями, а также не изменять (или усилить) меры по снижению смертей от болезни системы кровообращения.

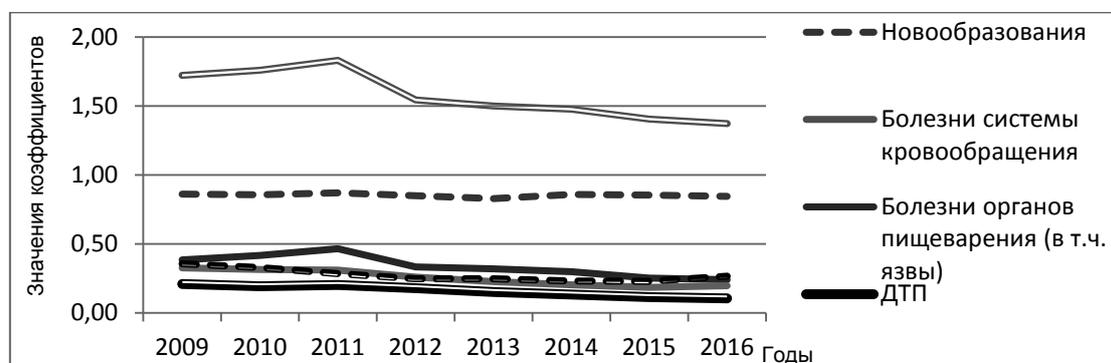


Рис. 3. Динамика коэффициентов смертности трудоспособного населения с 2009 по 2016 год, на 100 человек.

Источник: составлено автором на основе данных Демографических ежегодников Республики Беларусь за 2012, 2014 и 2017 годы.

Кроме того, нельзя игнорировать демографическую нагрузку, поскольку она отражает ответственность, лежащую на плечах людей трудоспособного возраста, влияет на уровень стресса, и, таким образом, и косвенно влияет на здоровье.

Таблица 1

Динамика демографической нагрузки

Год	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Нагрузка детьми	0,326	0,310	0,296	0,283	0,272	0,265	0,261	0,258
Нагрузка пожилыми	0,360	0,356	0,351	0,350	0,348	0,350	0,354	0,359
Общая дем. нагрузка	0,686	0,665	0,647	0,633	0,620	0,614	0,615	0,617
Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Нагрузка детьми	0,259	0,261	0,265	0,272	0,281	0,290	0,298	0,307
Нагрузка пожилыми	0,366	0,373	0,382	0,392	0,403	0,416	0,429	0,443
Общая дем. нагрузка	0,625	0,633	0,646	0,664	0,684	0,705	0,727	0,750

Источник: рассчитано автором на основе данных, предоставленных Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь. Белым обозначены ячейки, соответствующие снижению нагрузки по сравнению с предыдущим периодом, серым – увеличению.

Как видно по таблице 1, начиная с 2008 года общая демографическая нагрузка растет, в основном из-за увеличения нагрузки пожилыми людьми. На первый взгляд, это может негативно сказаться на социальной и экономической ситуации. Однако в этом можно увидеть и перспективы для роста. Речь идет о втором демографическом дивиденде, подразумевающем увеличение уровня сбережений людей старшего возраста [5, 6]. Правильная политика в этом направлении (например, по увеличению финансовой грамотности населения) может принести большие экономические выгоды.

Список использованных источников

1. ООН, Обзор мирового экономического и социального положения. – Нью-Йорк, 2007.
2. Павлова, Н. Н. Демографическая ситуация в республике Беларусь: тенденции и проблемы / Демоскоп Weekly. – № 469–470.

3. О совершенствовании пенсионного обеспечения : Указ Президента Респ. Беларусь, 11 апр. 2016 г., № 137 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Шарилова, Е. Е. Статистическая оценка и анализ демографической значимости возрастной структуры населения Республики Беларусь / Демоскоп Weekly. – № 649–650.

5. Васин, С. А. Демографическое старение и демографический дивиденд / Демоскоп Weekly. – № 317–318.

6. Mason, Andrew. Demographic transition and demographic dividends in developed and developing countries / United Nations Expert group meeting on social and economic implications of changing population age structure. – 31 August – 2 September 2005.

РЫНОК ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ СЛОЕВ НАСЕЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Краенкова К.И., магистр экономических наук

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

Республика Беларусь, как страна с социально-ориентированной экономикой, проводит активную политику на рынке труда.

Рынок труда – это общественный социально-экономический и институционально-организационный механизм, который регулирует уровень и формы экономической активности населения, уровень и структуру оплаты труда и других трудовых доходов населения, объем и структуру потребности в трудовых услугах [1, с. 8].

В мировой практике в последние десятилетие наблюдается развитие не только «стандартного» рынка труда, но и рынка труда социально незащищенных слоев населения, что, в первую очередь, связано с изменением климата, исчезновением природных ресурсов, снижением уровня жизни населения планеты и т.д.

Согласно концепции Достойного труда МОТ, к социально незащищенным слоям населения относятся: люди с ограниченными возможностями, молодые семьи, многодетные семьи, неполные семьи, студенты, учащиеся, школьники, пенсионеры и люди предпенсионного возраста, другие представители (больные СПИД/ВИЧ, вышедшие из мест лишения свободы, трудящиеся-мигранты и т.д.) [2].

Важным направлением решения проблемы трудоустройства социально незащищенных слоев населения является развитие социального предпринимательства.

В Республике Беларусь субъекты социального предпринимательства не выделены в отдельный сектор экономики. Это затрудняет статистическое изучение, определение форм и видов социального предпринимательства, и обуславливает необходимость разработки соответствующего нормативно-правового поля.

В стране созданы Общественные Объединения «Белорусское общество глухих», «Белорусское товарищество инвалидов по зрению» и «Белорусское общество инвалидов» (далее – ОО «БелОГ», ОО «БелГИЗ» и ОО «БелОИ»), которые содействуют занятости людей с ограниченными возможностями, их интеграции в современное общество.

По данным ОО «БелОГ» уровень занятости людей с ограниченным возможностями в среднем составляет 17 % (рис. 1) [3].

Организации, которые содействуют занятости людей с ограниченными возможностями, имеют поддержку государства в виде налоговых преференций, финансовой поддержки и т.д. Однако, этот факт не решает проблемы занятости данной категории граждан, что говорит о недостаточном развитии инфраструктуры рынка труда для этой категории граждан.



Рис. 1. Уровень занятости людей с ограниченными возможностями

Те субъекты социального предпринимательства, которые не используют труд людей с ограниченными возможностями, функционируют на общих основаниях и налоговых нагрузках, несмотря на имеющуюся социальную миссию в своей деятельности. Статистический анализ занятости данных категорий граждан затруднен, что ограничивает круг стейкхолдеров, которые заинтересованы в трудоустройстве социально незащищенных слоев населения.

Для получения объективного мнения о количестве занятых социально незащищенных слоев населения, был проведен мониторинг [4], по результатам исследования которого составлен каталог субъектов социального предпринимательства, включающий 204 организации. Данный каталог и собственные исследования автора позволили построить многоугольник уровня занятости и поддержки государством социально незащищенных слоев населения (рис. 2).

Уровень занятости и поддержки государством социально незащищённых слоев населения, в %



Рис. 2. Уровень занятости и поддержки государством социально незащищенных слоев населения

Данный многоугольник показывает достаточно высокую поддержку одних категорий социально незащищенных слоев населения и их низкий уровень занятости, либо обратную тенденцию взаимодействия данных показателей. Это говорит о неэффективной политике на рынке труда социально незащищенных слоев населения.

В результате исследования установлены сложившиеся направления и приоритеты развития рынка труда социально незащищенных слоев населения в Республике Беларусь:

– принятие концепции Достойного труда (в настоящее время Национальный статистический комитет проводит работу по принятию концепции Достойного труда в Республике Беларусь);

- формирование информационно-аналитической системы управления рынком труда социально незащищенных слоев населения;
- совершенствование нормативной правовой базы, в том числе и трудовых отношений социально незащищенных слоев населения;
- укрепление взаимодействия субъектов социального предпринимательства с государством, развитие государственно-частного партнерства;
- повышение активности органов государственной службы занятости.

Реализация обозначенных направлений и приоритетов позволит эффективно развивать рынок труда социально незащищенных слоев населения и включить его в конфигурацию «стандартного» рынка труда и политику занятости, поддержать их легитимное развитие в нормативно-правовой базе.

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / под научной редакцией Е. В. Ванкевич. – Витебск : ВГТУ, 2008. – 303 с.
2. Концепция Достойного труда МОТ [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/>. – Дата доступа : 09.11.2017.
3. Уровень занятости людей с инвалидностью [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа : <https://beloi.by/2017/kak-gosudarstvo-priuchaet-invalidov-sidet-na-pensii/>. – Дата доступа : 09.11.2017.
4. Официальный портал НКО «ОДБ Брюссель» [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа : <https://by.odb-office.eu/>. – Дата доступа : 09.11.2017.

МЕЖСЕКТОРНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Манцурова Н.В., кандидат экономических наук, доцент

Белорусский государственный университет, г. Минск

Необходимость решения социальных проблем обуславливает стремление государственных институтов к объединению усилий и имеющихся ресурсов с негосударственными структурами. Такое партнерство способствует усилению совокупного потенциала участников в решении проблем социальной сферы, что обуславливает актуальность исследования по данному направлению.

Процесс налаживания конструктивного взаимодействия между тремя силами – государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями – принято называть межсекторным социальным партнерством [1, с. 4].

На сегодняшний день механизмы партнерства государственного и негосударственного секторов, включающих гражданское общество и бизнес, реализуются в различных формах (рис. 1).

Наиболее распространенным в Беларуси институтом взаимодействия бизнеса и государства является государственно-частное партнерство (ГЧП). Данный механизм характерен для таких сфер как здравоохранение, социальное обслуживание, образование, культура, спорт, туризм, научно-техническая деятельность, коммунальное и дорожное хозяйство, и иных. При этом в числе основных преимуществ, получаемых государственным партнером, следует отметить расширение возможностей для решения ряда социально-экономических задач (в том числе повышение уровня жизни населения и его занятости, развитие объектов инфраструктуры и др.); повышение эффективности использования имущества, находящегося в государственной собственности; развитие инновационной деятельности, а также привлечение внебюджетных источников и др.

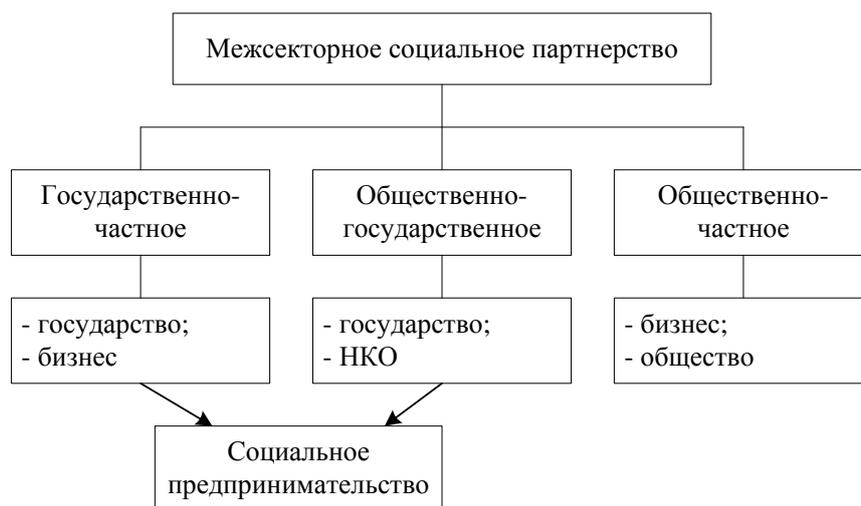


Рис. 1. Формы межсекторного социального партнерства

Внедрение государственного социального заказа (пример общественно-государственного партнерства) в систему социального обслуживания позволяет привлечь к оказанию социальных услуг и реализации социальных проектов негосударственные некоммерческие организации (НКО). Данный механизм способствует повышению доступности и качества социальных услуг, а следовательно более полному удовлетворению потребностей граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, привлечению к решению социально значимых вопросов дополнительных материальных и трудовых ресурсов, адаптации зарубежной практики оказания услуг в нашей стране.

Коммерческие организации содействуют решению социальных проблем в обществе посредством развития элементов корпоративной социальной ответственности (оказание спонсорской помощи и благотворительность, реализация социальных проектов и т.д.). Для общества основные выгоды от такой формы партнерства заключаются в решении конкретных социальных проблем в сферах экологии, культуры, образования и других, для государства – в дополнительном источнике материальных и финансовых ресурсов.

Новыми участниками в процессе реализации основных направлений социальной политики становятся субъекты социального предпринимательства. Они сочетают в себе характерные для бизнеса и НКО признаки, поскольку используют для реализации своей социальной миссии экономические инструменты, и представляют собой «гибридную» форму межсекторного партнерства.

По результатам опроса, проведенного в рамках исследования НИИ труда Минтруда и соцзащиты, выявлено, что социальные предприятия решают разнообразные социальные проблемы. В их числе важно отметить трудоустройство неконкурентоспособных на рынке труда категорий граждан, содействие их самозанятости, интеграция в общественную деятельность людей с инвалидностью, их образование, в том числе в дистанционной форме, изготовление технических средств социальной реабилитации; борьба с загрязнением окружающей среды; содействие устойчивому социально-экономическому развитию региона и другие.

Таким образом, межсекторное взаимодействие имеет не только социальный эффект, который проявляется, прежде всего, в повышении качества жизни граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, но и экономический.

Реализация некоммерческих социальных проектов, направленных на трудовую реабилитацию людей с инвалидностью и их сопровождение на рабочем месте, создание социальных предприятий, организация предпринимательской деятельности и самозанятости молодежи, а также вовлечение в трудовую деятельность иных категорий граждан, неконкурентоспособных на рынке труда, способствуют повышению уровня занятости населения и более эффективному использованию имеющихся трудовых ресурсов в стране.

В условиях ограниченных возможностей бюджетного финансирования и необходимости достижения целей социальной политики страны развитие межсекторного социального партнерства становится необходимым инструментом в процессе ее реализации. Для повышения эффективности использования такого инструмента в Республике Беларусь представляется целесообразным:

- расширять сферу применения механизма государственного социального заказа (ГСЗ) в области здравоохранения, культуры, образования, экологии и других сферах;
- создавать условия для развития социального предпринимательства (в том числе организационные и правовые);
- совершенствовать законодательство о государственных закупках с целью привлечения юридических лиц для участия в конкурсе на получение ГСЗ, а также обеспечения поддержки в реализации товаров и услуг, производимых субъектами социального предпринимательства;
- совершенствовать законодательство о благотворительной деятельности и спонсорской помощи с целью стимулирования участия бизнеса в реализации социальной политики государства;
- стимулировать развитие корпоративной социальной ответственности организаций и волонтерских инициатив.

Список использованных источников

1. Технологии общественного участия и межсекторного социального партнерства : метод. пособие / под ред. М. Б. Горного – СПб. : Норма, 2013. – 92 с.

СЕЗОННОСТЬ ЛИЧНЫХ ПЕРЕВОДОВ МИГРАНТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОБЪЕМ ИМПОРТА УСЛУГ СТРАНЫ

Норик К.Ю.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

В настоящее время новейших технологий, когда среди миграционных потоков преобладающей является трудовая миграция, как никогда становится актуальным вопрос взаимосвязи этого явления с денежными переводами и их стоимостной оценки. В последние годы потоки денежных переводов мигрантов существенно растут. Общедоступной статистической информацией, которая в большей степени характеризует объемы денежных переводов трудовых мигрантов, являются такие показатели платежного баланса, как «оплата труда работающих» и «личные трансферты».

В Республике Беларусь оценку объемов международных потоков денежных средств населения страны и иностранных граждан, имеющих экономические связи с субъектами хозяйствования Республики Беларусь, на протяжении многих лет осуществляет Национальный банк Республики Беларусь в рамках разработки платежного баланса. С 1993 года в платежном балансе нашей страны находят отражение операции по перечислению доходов трудовых мигрантов, получаемых как сезонными работниками, так и физическими лицами, постоянно проживающими за границей. Для этого используются сведения, основанные на статистике банковских переводов, а также на некоторых оценочных методиках [1].

В теории объем поступающих личных переводов должен зависеть от численности трудовых мигрантов, выезжающих на заработки за границу, однако график, представленный на рисунке 1 говорит об обратном [2]. Темп роста и динамика полученных денежных переводов из-за границы не соответствует темпу роста и динамике численности трудящихся мигрантов. Из этого следует, что объем полученных переводов не зависит от количества мигрантов, выезжающих на заработки для работы на основе подписанных договоров и контрактов. Так как в

численность выехавших трудовых мигрантов были включены только официально зарегистрированные Департаментом по гражданству и миграции работники, то можно предположить, что имеет место нелегальная миграция рабочей силы. Отсутствие связи также подтвердил низкий коэффициент детерминации, который составил всего 0,1255.

Однако денежные переводы мигрантов зависят не только от переводов трудящихся мигрантов. На рост или снижение данного показателя также может влиять изменения размера ставки подоходного налога, увеличение или уменьшение размера личных трансфертов и т.д.

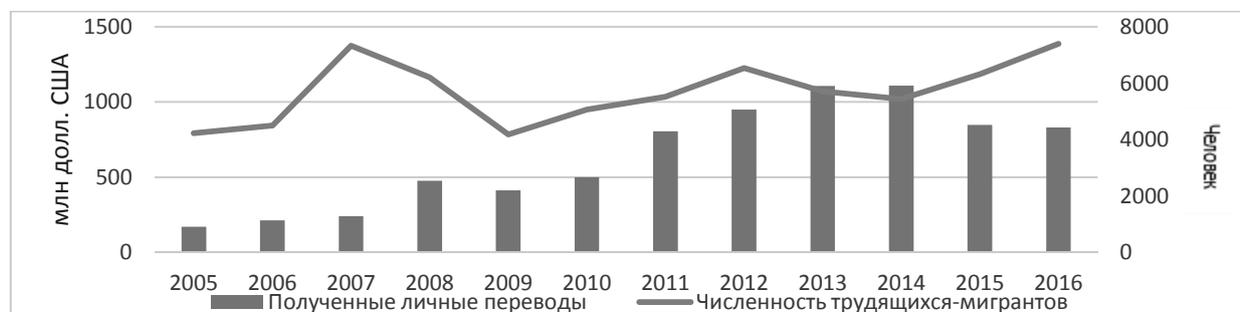


Рис. 1. Динамика полученных личных переводов мигрантов и численности трудящихся-мигрантов, въехавших в Республику Беларусь в 2005–2016 гг.

Пересылаемые в страну переводы позволяют семьям повышать уровень потребления, увеличивают совокупный спрос, стимулируют развитие производства, то есть дают возможность государству лучше справляться с комплексом внутренних социально-экономических проблем. Часть полученных денег через покупку акций, земли, недвижимости непосредственно вкладывается в развитие национальной экономики. Работающие за границей мигранты в процессе своей трудовой деятельности приобретают новые профессиональные навыки, опыт, знания, которые используют при возвращении на родину, повышая результативность труда.

Статистический анализ социально-экономических процессов чаще всего производится по данным годовой периодичности, однако они не позволяют выявить цикличность, имеющую место внутри года – сезонность. С этой целью можно использовать либо месячные, либо поквартальные данные. На рисунке 2 представлена поквартальная динамика полученных денежных переводов мигрантов за 2005–2016 года [3]. По данным Национального Банка Республики Беларусь, полученные гражданами Беларуси из-за границы, на протяжении 2005–2014 годов имеют положительную тенденцию к повышению, однако начиная с первого квартала 2015 года объемы трансфертов начали сокращаться. Наибольшего значения полученные личные переводы достигли в третьем квартале 2014 года и составили \$319,2 млн долл. США.

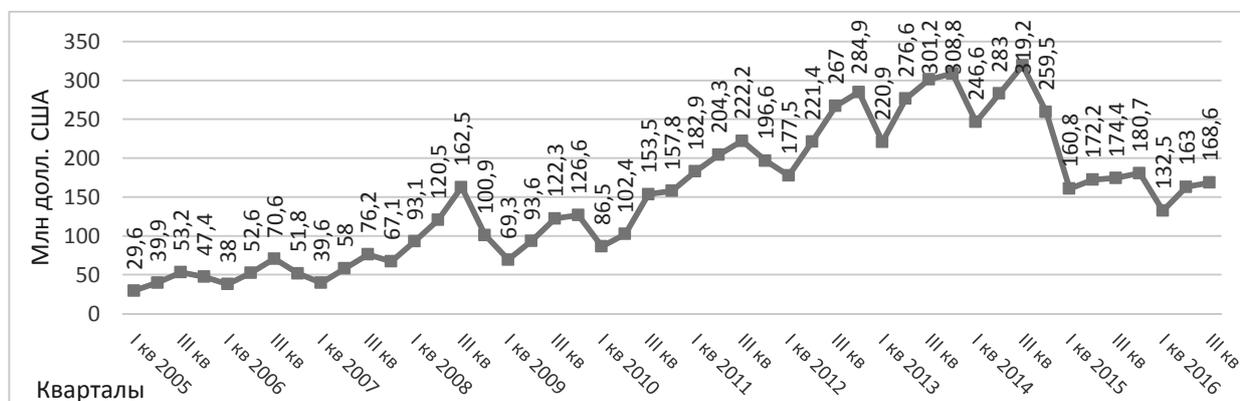


Рис. 2. Динамика полученных личных переводов мигрантов из-за границы в 2005–2016 гг., млн долл. США

На рисунке 2 график полученных переводов имеет ярко выраженные пики и спады, что может свидетельствовать о наличии сезонности. Для анализа сезонных колебаний квартальных показателей был выбран расчет индексов сезонности по методу хронологической средней.

По результатам проведенных расчетов, отраженных в таблице 1, можно сделать вывод, что в первом квартале величина полученных переводов в среднем на 19,1 % меньше среднего значения квартальных показателей за год, во втором – меньше на 2,3 %, в третьем – больше на 14,5 %, а в четвертом больше на 6,7 %. Из данных таблицы видно, что размах сезонных колебаний полученных денежных переводов достаточно велик.

Наибольшая интенсивность переводов наблюдается в третьем квартале. По всей видимости, это можно объяснить наличием летних и осенних сезонных работ, например, в сельском хозяйстве. Минимальное значение переводов, полученных из-за границы приходится на первый и второй кварталы.

Таблица 1

Оценка сезонности полученных личных переводов в Республике Беларусь за 2005–2016 гг., млн долл. США

Год	Квартал				Итого за год
	I	II	III	IV	
2005	29,6	39,9	53,2	47,4	170,1
2006	38,0	52,6	70,6	51,8	213
2007	39,6	58,0	76,2	67,1	240,9
2008	93,1	120,5	162,5	100,9	477
2009	69,3	93,6	122,3	126,6	411,8
2010	86,5	102,4	153,5	157,8	500,2
2011	182,9	204,3	222,2	196,6	806
2012	177,5	221,4	267,0	284,9	950,8
2013	220,9	276,6	301,2	308,8	1107,5
2014	246,6	283,0	319,2	259,5	1108,3
2015	198,8	218,1	208,1	223,1	848,1
2016	171,9	209,7	217,2	231,6	598,8
Итого за период	1382,8	1670,4	1956,0	1824,5	7432,5
Средний уровень за квартал	125,7091	151,8545	177,8182	165,8636	155,3114
Индекс сезонных колебаний	80,94005	97,77427	114,4914	106,7943	100

В теории и на практике переводы мигрантов являются основным звеном, связующим миграцию и экономику. Денежные переводы увеличивают уровень потребления, сбережений и инвестиций и снижают уровень бедности домохозяйств родственников и друзей мигрантов. Домохозяйства, получающие денежную помощь из-за рубежа, больше инвестируют в получение образования и охрану здоровья их детей.

Для того, чтобы проверить на практике имеется ли связь между полученными денежными переводами и уровнем потребления в Республике Беларусь, был проведен корреляционно-регрессионный анализ. В качестве результативного признака был взят импорт услуг, так как услуги реализовываются сразу и их объем равен спросу на них, а в качестве факторного признака выступил объем полученных личных переводов мигрантов.

Линейное уравнение регрессии на основе программы STATISTICA 6.0 приняло следующий вид:

$$Y_t = 208,5498 + 4,0783x_1 + \varepsilon_t$$

t-статистика:

$$(4,7038) \quad (15,9566),$$

$$R = 0,921 \quad R^2 = 0,8498 \quad F = 254,614.$$

Анализ показал, что коэффициент корреляции составил 0,921. Это говорит о достаточно тесной прямой связи между показателями. Коэффициент детерминации, который показывает долю объясненной вариации результативного признака и фактора, оказывающего влияние составил 0,85 или 85 %, то есть вариация импорта услуг на 85 % обусловлена вариацией объема полученных переводов мигрантов. Увеличение объема денежных трансфертов на 1 доллар ведет к увеличению импорта услуг Республикой Беларусь на 4,08 долларов США.

Таким образом, можно сделать вывод, что как в теории, так и на практике наблюдается взаимосвязь объема получаемых денежных переводов и объема потребления населения, в частности импорта услуг. В то же время в данных социально-демографических процессах присутствуют сезонные колебания, вероятнее всего связанные с наличием сезонной работы за рубежом. В результате пик переводов приходится на III квартал.

Список использованных источников

1. Денежные переводы в системе показателей платежного баланса // Банковский вестник. – № 4(585), февраль 2013. – 72 с.
2. Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=323453>. – Дата доступа : 11.10. 2017.
3. Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.nbrb.by/statistics/remittances/>. – Дата доступа : 11.10. 2017.

МОТИВАЦИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Пушкевич С.А., магистр социологических наук

Институт социологии Национальной академии наук Беларуси, г. Минск

В современном мире важным фактором социально-экономического развития большинства стран становится международная трудовая миграция населения. Она способствует более рациональному использованию трудовых ресурсов и оказывает непосредственное влияние на формирование рынка труда.

Если проследить динамику данных мониторинга миграционных настроений населения за 2010–2017 гг., то можно выделить два резко различающихся по своим характеристикам периода – 2010–2014 гг. и 2015–2016 гг. Период 2010–2014 гг. характеризуется устойчивой тенденцией ежегодного роста доли респондентов, желающих поработать за границей. В то же время доля респондентов, желающих выехать за границу на постоянное место жительства, практически оставалась неизменной: в 2010 году – 5,9 %, в 2014 году – 5,6 %. Период 2015–2016 гг. отличает существенные изменения трендов миграционных настроений различных социально-демографических групп населения Беларуси. Так, в 2016 году по сравнению с 2014 года значительно выросла доля респондентов, желающих уехать за границу на постоянное место жительства (5,6 % весной 2014 г. и 10,9 % весной 2016 г.) и одновременно резко уменьшилась доля респондентов, планирующих выезд за границу с целью временной работы (16,5 % весной 2014 г. и 9,1 % весной 2016 г.). Падение за два последних года почти в два раза доли респондентов, имеющих планы поработать за границей, можно с полным основанием увязать с социально-экономической ситуацией, сложившейся в Российской Федерации, – основного потребителя трудовых мигрантов из Беларуси. И действительно: в 2016–2017 гг. социально-экономическая ситуация в Российской Федерации выправилась. Данные опроса населения (весна 2017 г.) показали значительный рост доли респондентов, планирующих выезд за границу с целью временной работы – с 9,1 % в 2016 году до 14,0 % в 2017 году.

Наиболее привлекательными странами для временной трудовой миграции, по данным опроса 2017 года, являются Россия (32,4 %), США (23,5 %), Германия (8,8 %).

Анализ структуры потенциального миграционного потока показал, что его структура во многом различается в зависимости от дифференциации респондентов по полу, возрасту, уровню образования, социально-профессиональному положению.

Данные опроса (весна 2017 г.) показывают, что среди респондентов-женщин доля желающих уехать из Беларуси с целью временной работы составляет 11,3 %, а среди мужчин – 17,1 %.

Доля желающих уехать за границу с целью временной работы среди респондентов в возрасте до 29 лет составила 18,7 %; среди респондентов в возрасте 30–49 лет – 17,6 %, среди респондентов в предпенсионном и пенсионном возрасте – 7,7 %. Полученные данные свидетельствуют о том, что с увеличением возраста миграционная активность населения снижается.

В группах по уровню образования доля респондентов, желающих уехать за границу с целью временной работы, представлена следующим образом: имеющие среднее общее образование – 14,3 %, среднее специальное образование – 15,8 %, высшее образование – 13,2 %.

Миграционные намерения респондентов значительно различаются в зависимости от их социально-профессионального положения. Так, намерения выехать за границу для временной работы наиболее значимо представлены у учащихся и студентов – 23,6 %, на втором месте – рабочие промышленности, транспорта, строительства – 20,4 %, далее следует выделить предпринимателей, фермеров, самозанятых – 17,3 %, а также крестьян и работников сельского хозяйства – 15,3 %. Наименьшая доля потенциальных трудовых мигрантов – среди служащих и специалистов производственной сферы (инженеров, технологов и др.) – 13,7 %.

По данным опроса населения республики (весна 2017 г.), основными причинами намерения респондентов выехать за границу с целью временной работы были желание улучшить свое материальное положение (58,3 %); желание обеспечить будущее детям, дать им хорошее образование (31,4 %); желание посмотреть мир, пожить и поработать в другой стране (28,7 %); желание заработать капитал для своего дела (22,8 %).

У руководителей разного уровня основными мотивами выезда за границу для временной работы являются: желание улучшить свое материальное положение (62,5 %), обеспечить будущее детям, дать им хорошее образование (40,0 %), посмотреть мир, пожить и поработать в другой стране (40,0% респондентов данной социально-профессиональной группы).

Рабочие промышленности, транспорта, строительства основным мотивом временной трудовой миграции называют желание улучшить свое материальное положение (55,2 %). На втором месте – желание обеспечить будущее детям, дать им хорошее образование (33,2 %), на третьем – желание заработать капитал для своего дела (23,0 %).

Основным мотивом выезда крестьян, рабочих сельского хозяйства за границу с целью временной работы является желание улучшить свое материальное положение (64,7 %). Далее идут желание заработать капитал для своего дела (29,8 %) и желание обеспечить будущее детям, дать им хорошее образование (20,9 %).

Служащие и специалисты производственной сферы также основным мотивом временной трудовой миграции называют желание улучшить свое материальное положение (51,9 %). На втором месте у них – желание посмотреть мир, пожить и поработать в другой стране (46,8 %), на третьем – заработать капитал для своего дела (29,3 %).

У служащих и специалистов непромышленной сферы основным мотивом выезда за границу с целью временной работы является желание улучшить свое материальное положение (63,6 %), вторым по значимости оказалось желание обеспечить будущее детям, дать им хорошее образование (36,4 %), третьим – желание заработать капитал для своего дела (23,8 %).

Предприниматели, фермеры, самозанятые основным мотивом внешней трудовой миграции называют желание улучшить свое материальное положение (55,4 %), вторым по приоритетности – желание обеспечить будущее детям, дать им хорошее образование (42,1 %), третьим – посмотреть мир, пожить и поработать в другой стране (36,0 %).

У учащихся и студентов основным мотивом выезда за границу для временной работы является желание улучшить свое материальное положение (57,9 %), далее идут желание

посмотреть мир, пожить и поработать в другой стране (44,6 %) и повысить свой профессиональный уровень, квалификацию (31,9 %).

Итак, как свидетельствуют данные опросов населения последних лет, миграционные намерения у респондентов, желающих поработать за границей, связаны, прежде всего, с решением материальных проблем. Мотивы временной миграции населения Беларуси также в большей степени носят экономический характер. К экономическим факторам, влияющим на миграционные намерения респондентов, кроме желания улучшить свое материальное положение также могут быть отнесены такие причины, как обеспечить будущее своим детям и дать им хорошее образование.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИЕМНОЙ СЕМЬИ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

Старевич В.Т.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Пожилые люди являются уязвимой группой населения. Проблема одиночества, которая возникает в связи с разрушением трудовых и деловых связей, смерти близких людей и указывает на недостаточную адаптированность пожилых людей в обществе [1, с. 299]; проблема насилия и жестокости со стороны взрослых детей либо супругов; проблема агрессивного отношения к пожилым людям в обществе, социальная дистанция граждан пожилого возраста от других групп [2, с. 51] – вот неполный перечень актуальных проблем людей старшего возраста. Как следствие, пожилой человек, состояние которого отягощено несколькими заболеваниями, инвалидностью, нуждается в различных видах государственной помощи и поддержки.

Благодаря созданию «приемных семей» происходит гуманизация отношений не только в самой семье, но и в обществе в целом. Пожилой человек лучше адаптируется к старости в семейных условиях, он получает достойный уход, заботу, внимание, формируется чувство защищенности, создаются условия для общения. Данная форма социального обслуживания, по мнению специалистов, может показать гуманное отношение населения к старшему поколению, развить уважение и потребность помогать нуждающимся в помощи людям. Семья будет способствовать реализации потребностей и умений пожилого человека. Но все же были выделены и отрицательные стороны – возможность мошеннических действий со стороны людей, берущих пожилого человека в семью с корыстными целями. Невозможно не сказать о такой проблеме, как психологическая несовместимость членов приемной семьи и пожилого человека, вследствие чего есть риск ухудшения отношений между членами семьи и пожилым человеком, возникновения конфликтов. Положительные стороны развития института «приемных семей» для пожилых граждан – уменьшение очереди на стационарное социальное обслуживание, получение более качественного обслуживания, решение проблемы одиночества. Как отмечают специалисты [4, с. 795], пожилому человеку в семье будет намного комфортнее, будет оказываться семейная поддержка.

Для одинокого пожилого человека приемная семья – это возможность продления жизни в домашней обстановке, систематическое оказание различных видов услуг, в некоторых случаях – решение жилищных проблем, экономически целесообразная и альтернативная стационарному обслуживанию форма жизнеустройства.

В наибольшей степени данная форма социального обслуживания актуальна для одиноких и одиноко проживающих граждан, которые в отличие от пожилых людей, проживающих в семьях, лишены элементарной поддержки со стороны семьи. Их материальные трудности усугубляются одиночеством и невозможностью общения, что для пожилых людей является даже более серьезной проблемой и напрямую влияет на состояние здоровья.

В приемной семье пожилой человек может быть обеспечен всем необходимым: питанием, уходом, лекарственными средствами, предметами повседневного спроса. Более того, приемная семья организует для пожилого человека общий быт, досуг, создавая благоприятный психологический климат. И самое главное, здесь пожилой человек имеет возможность общения, что очень важно для него.

Институт приемных семей для пожилых граждан в Республике Беларусь начал свое существование как инновационные проекты, которые реализовывались в отдельных территориальных центрах социального обслуживания в 2011–2012 годах. В стране их насчитывается уже свыше 250. Сегодня эта форма социального обслуживания становится уже признанной формой обустройства для одиноких и одиноко проживающих пожилых и престарелых граждан, которые в силу возраста, здоровья, отсутствия близких родственников, признанных по закону содержать их, не могут частично или полностью осуществлять самообслуживание и вести самостоятельный образ жизни.

Приемная семья позволяет поддерживать традиции семейной заботы о старшем поколении, наладить связь поколений, поднять статус пожилых людей в семье и в обществе в целом. Особо острую необходимость в семейной заботе, в первую очередь, испытывают одинокие пожилые граждане, которые в силу возраста и состояния здоровья частично утратили способность к самообслуживанию. Зачастую они ощущают психологический дискомфорт, им кажется, что они не нужны окружающим, отчаиваются от собственной беспомощности и одиночества. А в приемной семье у пожилого человека уйдет страх перед одиночеством, появится общение, он почувствует себя более защищенным, не нарушится привычный ему ритм жизни. Все мы знаем, как нужны семья и дом любому человеку. Поэтому очень важно воспитывать подрастающее поколение в духе взаимоуважения, взаимопомощи, терпимости к людям пожилого возраста.

Таким образом, социальная значимость приемных семей для пожилых граждан довольно очевидна. Во-первых, это альтернатива жизнеустройству в стационарные учреждения социального обслуживания, т.е. возможность продления периода проживания в домашней обстановке, во-вторых, создание «приемной семьи» решает проблему преодоления старческого одиночества, социальной изоляции пожилых, в-третьих, она обеспечивает постоянный уход, помощь и поддержку, необходимую пожилому гражданину. Этот вид обслуживания является также менее затратным, чем социальное обслуживание, например, в стационарном учреждении или отделении круглосуточного пребывания – фактически, стоимость данной формы социального обслуживания не на много выше, чем обслуживание на дому. Кроме того, как правило, удаленность мест проживания одиноких пожилых граждан, особенно на селе, увеличивает временные и финансовые затраты на социальное обслуживание одного человека. При этом количество оказываемых услуг в приемной семье гораздо выше, его обеспечивают одни и те же люди, которые хорошо знают своего подопечного и, что еще немало важно, пожилые граждане обеспечиваются домашним уютом и заботой.

Список использованных источников

1. Семенцова, Л. И. Пожилая семья: автономия и своеобразие в контексте социальной работы / Л. И. Семенцова // Вестник ЮрГТУ (НПИ). – 2012. – № 6. – С. 296–305.
2. Смирнова, Т. В. Пожилые люди: стереотипный образ и социальная дистанция / Т. В. Смирнова // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 49–55.
3. Цыплакова, Л. Б. Психологические проблемы пожилых резидентов в условиях стационарного проживания и пути их решения / Л. Б. Цыплакова, О. В. Архипова // Угроза суицида в позднем возрасте. Диагностика. Суицидальная интервенция резидентов в стационарных условиях : метод. пособие. – 2011. – С. 2–13.
4. Сиушкина, Н. В. Реализация технологии приемной семьи для граждан пожилого возраста в Республике Карелия: проблемы и перспективы // Молодой ученый. – 2016. – № 21. – С. 793–797.
5. Бондаренко, И. Н. Приемная семья для пожилого человека: право на существование десять лет спустя // Социальное обслуживание. – 2011. – № 1. – С. 42–60.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В СОДЕРЖАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ «МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ» НА 2016–2020 ГОДЫ

Табакерова Ю.Н.

*Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск*

Одним из важных факторов экономического роста и инновационного развития государства является предпринимательство. Наличие малых и средних предприятий увеличивает возможность трудоустройства и карьерного роста, способствует снижению бедности, как для мужчин, так и для женщин. Положение малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) в стране является одним из индикаторов ее экономического состояния и в тоже время выступает в роли катализатора развития всей экономики.

В 2016 году малые и средние организации являлись источником дохода для 32,8 % граждан, тогда как в странах ОЭСР МСП – источник заработка для 60–70 % населения. Удельный вес малого и среднего предпринимательства в валовой добавленной стоимости Беларуси в 2016 году составил 27,5 % [1, 2].

В республике принят целый ряд мер, направленный на всестороннюю поддержку МСП, в том числе основополагающие документы: Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», Указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2009 г. № 255 «О некоторых мерах государственной поддержки малого предпринимательства», Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-3 «О поддержке малого и среднего предпринимательства» и др.

С целью обеспечения дальнейшего развития МСП в Республике Беларусь была принята Государственная программа «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 гг. (далее – Госпрограмма), для достижения которой предусматривается решение следующих задач:

- улучшение деловой среды;
- содействие развитию субъектов малого и среднего предпринимательства;
- совершенствование инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства;
- формирование позитивного отношения к предпринимательской инициативе граждан.

В настоящее время эффективность реализации Госпрограммы оценивается путем сравнения фактически достигнутых значений сводных целевых показателей за соответствующий год с предусмотренными значениями. Именно показатели служат основой для измерения успеха или неудач. Внедрение гендерного подхода в оценку МСП и разработку политики, направленной на развитие этого направления, будет способствовать более глубокому и детальному изучению ситуации. Гендерная статистика поможет оценить воздействие принимаемых политических мер на женщин и мужчин, которые заложены в Госпрограмме. Для этого, на этапе разработки Госпрограммы необходимо наличие достоверных и сопоставимых показателей, дезагрегированных по полу, касающихся деятельности предприятий, их обучения и финансирования, характеристик предпринимателя. Международные организации (СОООН, МОТ, Всемирный Банк, ОЭСР, ЕЭК ООН и др.) рекомендуют определенный набор гендерных показателей в области предпринимательства для использования странами на национальном уровне при сборе гендерных статистических данных. Их использование позволит обеспечить полноценную реализацию предпринимательского потенциала женщин и мужчин и осуществлять мониторинг эффективности государственной политики.

Государственная программа «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 гг. содержит два сводных целевых показателя, которые имеют ген-

дерно нейтральный характер, а отсутствие детализированной информации о занятых по полу с разделением на виды экономической деятельности не позволяет представить полную картину участия женщин и мужчин в МСП (табл. 1).

Таблица 1

Сводные целевые показатели Государственной программы
«Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 гг. [3]

Наименование показателя	Значения показателя по годам, %				
	2016	2017	2018	2019	2020
Удельный вес валовой добавленной стоимости, формируемой субъектами малого и среднего предпринимательства, в валовой добавленной стоимости	28,8	29,2	29,8	30,8	32,0
Удельный вес занятых в микроорганизациях, малых и средних организациях (без внешних совместителей), а также индивидуальных предпринимателей и привлекаемых ими наемных лиц в общей численности занятых в экономике	32,6	33,3	33,7	34,2	35,0

Каждая задача Госпрограммы имеет от одного до трех целевых показателей, однако их перечень также не имеет ни одного пункта, который бы раскрывал перспективы в гендерном ключе. Также для выполнения задач госпрограммы предусмотрено проведение мероприятий различной направленности.

До принятия настоящей Госпрограммы в стране реализовывалась Программа государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь на 2013–2015 годы. В рамках программы было предусмотрено мероприятие, направленное на укрепление статуса женского предпринимательства в республике, что говорит об имеющемся опыте гендерного подхода при разработке программ.

Международные исследования подтверждают значительное преобладание мужчин в МСП, поэтому интегрирование женщин в предпринимательскую деятельность является важным инструментом создания новых возможностей и дополнительных источников дохода. На степень активности женщин влияет их общее положение в обществе, выполнение семейных обязанностей, уровень образования и многое другое. В Республике Беларусь имеются все необходимые предпосылки для вовлечения женщин в предпринимательство. На основании имеющихся дезагрегированных по полу данных можно говорить о паритетном участии женщин и мужчин в экономике страны.

Появление гендерной чувствительности в статистике МСП в первую очередь зависит от политических целей и задач, отраженных в Госпрограмме. Осознавая роль и ценность предпринимателей в национальной экономике необходимо знать степень участия женщин и мужчин в различных направлениях МСП для учета различных потребностей женщин и мужчин на начальном этапе предпринимательства. Внедрение гендерных индикаторов в национальную статистику позволит более детально осуществлять мониторинг эффективности государственных программ.

Список использованных источников

1. Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2017. – 198 с.
2. Улучшение профессиональных навыков малого и среднего предпринимательства посредством услуг по поддержке предпринимательства в Республике Беларусь : отчет проекта ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economy.gov.by/uploads/files/reliz31/2.pdf>. – Дата доступа : 11.05.2017.
3. Об утверждении Государственной программы «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 гг. : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 23 февр. 2016 г., № 149 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Официальный сайт Министерства экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2017. – Режим доступа : <http://www.economy.gov.by/ru/>. – Дата доступа : 11.05.2017.

5. Разработка гендерной статистики : практ. пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Gender_Manual_RUS.pdf. – Дата доступа : 11.05.2017.

6. Совершенствование гендерной статистики для принятия решений : материалы конф. европейских статистиков, Вильнюс, 1–3 июня 2016 г. / ЕЭК ООН ; подгот. Е. Кухаревич. – Вильнюс, 2016. – 8 с.

СОСТОЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОСНОВНЫХ СФЕРАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ОТДЕЛЬНЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЫ

Хачковская М.И., Тушинская К.А.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Проблемы мужчин и женщин являются актуальными на протяжении всей человеческой жизни. Содержание этих проблем может меняться, но они останутся важными и приоритетными. Поэтому изучение тем, связанных с тем, что мы живем и проявляем себя в обществе не просто как люди, а как мужчины или как женщины, будет актуально и востребовано всегда.

Актуальность темы исследования обусловлена исключительным значением гендерного равенства в жизнедеятельности человека. Гендерное неравенство по-прежнему охватывает многие сферы жизни по всему миру. Данная проблематика, несомненно, актуальна и для нашего государства.

Объектом данного исследования выступают гендерные различия в странах Европы. Предметом – особенности и основные проблемы гендерного равенства в Республике Беларусь и отдельных странах Европы.

Цель исследования заключалась в анализе состояния гендерного равенства в Республике Беларусь и других странах Европы, а также предложении перспективных направлений гендерной политики.

Для реализации цели были поставлены следующие задачи:

- изучить объект и предмет гендерных исследований в стране и за рубежом;
- исследовать содержание гендерной статистики и определить ее элементы;
- проанализировать динамику основных показателей гендерного равенства на основе данных статистического сборника «Женщины и мужчины Республики Беларусь» за 2016 год, а также данных Евростата;

- выявить сферы жизнедеятельности общества с наиболее очевидными гендерными различиями;

- проанализировать содержание Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг. и разработать перспективные направления гендерной политики на последующие годы;

- систематизировать основные гендерные стереотипы.

В результате проведения исследования были получены следующие выводы.

1. Гендерные исследования в Республике Беларусь еще не носят систематический характер в отличие от других стран Европы.

2. Среди основных областей, в которых существуют гендерные проблемы в Республике Беларусь и других странах Европы, можно выделить следующие:

- область принятия решений;
- экономика и социальная защита;
- здравоохранение;

- образование;
- насилие.

Отдельно выделяется гендерная проблема, которая пронизывает каждую из вышеназванных областей, – существующие гендерные стереотипы.

3. Несмотря на правовое регулирование гендерной политики в рамках отдельных нормативных правовых актов и отраслевого законодательства, на практике существующие права и гарантии в нашей стране реализуются не в полной мере. Национальное законодательство Республики Беларусь не содержит определений основных категорий, таких как прямая и скрытая дискриминация, отсутствуют специальные механизмы защиты прав, а также ответственность за дискриминацию по половому признаку.

В связи с этим возникает необходимость разработки специального закона, который предполагает установление признаков дискриминации по полу и закрепление механизма реализации гарантий гендерного равенства, включая контроль за исполнением законодательства о гендерном равенстве и ответственность за его неисполнение.

4. Республика Беларусь определяет достижение гендерного равенства как один из своих приоритетов и в этом направлении формирует национальную гендерную политику [1].

5. Совершенствование в Республике Беларусь гендерной статистики, политик и программ с учетом гендерной проблематики, а также реализация Национальных планов действий по обеспечению гендерного равенства, мероприятий государственных программ по различным аспектам улучшения положения женщин позволили существенно продвинуться в решении вопросов равных прав и возможностей женщин как внутри страны, так и на мировой арене [2].

По последним данным Республика Беларусь входит в число 15 стран мира, в которых индекс человеческого развития женщин равен или превосходит аналогичный показатель среди мужчин. По индексу гендерного неравенства наша страна занимает 31-е место среди 155 стран мира, лидирующие позиции занимают такие страны: Словения, Швейцария, Германия, Швеция и Дания [3].

Список использованных источников

1. Доклад Национального статистического комитета Республики Беларусь «Совершенствование гендерной статистики для принятия решений» на конференции европейских статистиков в Вильнюсе [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа : http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP20_Belarus_Kukharevic_RUS.pdf. – Дата доступа : 17.07.2017.

2. Об утверждении Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 февр. 2017 г., № 149 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Женщины и мужчины Республики Беларусь : стат. сборник / Нац. стат. комитета Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа : 04.07.2017.

КОНЦЕПЦИЯ HEALTHCARE MANAGEMENT В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Черненко О.Г.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Корпоративная социальная ответственность на современном этапе развития является элементом конкурентной борьбы за лучшие кадры не только с внешними агентами хозяйствования, но и с участниками рынка труда. На современном этапе развития экономиче-

ских отношений важное значение приобретает качество и эффективность работы персонала. В ближайшем будущем способность привлекать, развивать, удерживать и наиболее полно использовать потенциал сотрудников станет определяющим фактором успеха предприятия.

Внутренняя корпоративная социальная политика является по своей сути социальной инвестицией, «дивидендами» которой выступают лояльность персонала, повышенная работоспособность и эффективность. Классические программы внутренней социальной политики представляют собой совокупность мероприятий, направленных на развитие персонала, повышение его профессионально-квалификационного уровня, привлечение и поддержку молодежи, формирование корпоративной культуры, в том числе через спортивные и командообразующие мероприятия, оказание материальной помощи, элементы оздоровления работников и членов их семей (детей).

Управляя человеческими ресурсами, руководитель понимает значимость и степень влияния на эффективность работы персонала не только правильно построенной системы мотивации, но и уровня физических возможностей сотрудника, в частности, состояния его здоровья. Здоровье сотрудников стоит рассматривать как ресурс компании, который имеет как затратную часть, так и прибыльную. По данным различных исследований болезни персонала дорого обходятся предприятиям, так в Великобритании, по информации Сертификационного института развития персонала, ежегодные убытки от пропуска службы оцениваются примерно в 659 фунтов стерлингов (около \$1320) на одного работника. Эксперты утверждают, что из-за болезней российская экономика теряет около 1,4 % ВВП, или \$23–24 млрд. У итальянской нефтегазовой компании ENI совокупные трудопотери составляют 5,5 дня в год, у американской сети Wal-Mart – 2,8 дня, у российского производителя алюминия UC Rusal – 8,5 дня [1]. Эти данные свидетельствуют о целесообразности включения вопросов здоровья сотрудников в стратегию управления персоналом, в общую политику социальной ответственности бизнеса.

Особое место среди имеющихся элементов внутренней социальной ответственности в последнее время занимают меры, направленные на охрану здоровья сотрудников, продвижение здорового образа жизни. Классический набор мероприятий в этой сфере включает:

- 1) контроль и улучшение санитарно-гигиенических условий труда;
- 2) регулярные медицинские осмотры, вакцинация сотрудников;
- 3) дополнительное медицинское страхование;
- 4) бесплатное питание в рабочее время и др.

В ряде случаев государство (в лице местной исполнительной власти) берет на себя функцию выработки рекомендаций по разработке мер для снижения экономических потерь от временной нетрудоспособности персонала по причине болезни. В таком случае руководителям предприятий рекомендуют [2] предусматривать в планах по подготовке к работе в зимний период мероприятия, обеспечивающие выполнение соответствующих требований к микроклимату производственных помещений; обеспечивать работников рабочей одеждой в соответствии с температурным режимом; проводить предсезонную вакцинацию против гриппа не менее 40 % работающих (за счет собственных средств); оборудовать комнаты психологической разгрузки на производствах и участках, где применяется монотонный и малоподвижный труд; осуществить комплекс мер по организации рационального питания работников и обеспечить функционирование столовых, буфетов, комнат приема пищи, включать в меню диетические блюда, проводить их витаминизацию; организовать необходимые мероприятия по физкультурно-оздоровительной работе с принятием мер морального и материального стимулирования здорового образа жизни работников.

Достаточно активно в последнее время стало развиваться направление управления корпоративным здоровьем – Health Management. По статистике, правильно организованный Health management – это минимум 10 % прибыли, которую получает либо упускает компания. Практика показывает, что правильно организованный Health management сни-

жает заболеваемость в коллективе на 40–50 %, сокращает период нетрудоспособности на 20 %. Повышает выявляемость хронических заболеваний на 10–15 % и, в итоге, уменьшает средний срок временной нетрудоспособности на 30 % [1].

В литературе под «управлением здоровьем персонала» наиболее часто понимается система мероприятий, направленная на поддержание здоровья сотрудников. Менеджмент здоровья и управление здоровьем персонала – это конкретные механизмы, которые дают экономический эффект.

С точки зрения экономического ресурса, здоровье не определяют исключительно присутствием на рабочем месте. В ряде случаев, занимая хорошую должность или имея высокий оклад, работник ходит на работу, даже если у него диагностируются признаки болезни. За этим стоит страх недополучения премии, зарплаты, в крайнем случае – увольнения с выгодной работы. Практические исследования при этом показывают, что потери фирм из-за сотрудников, вышедших на рабочее место нездоровыми, в 3 раза выше, чем от их отсутствия по болезни. В таком случае становится очевидным, что управление здоровьем персонала требует интеграции с системой оценки персонала и мотивационными программами. Это позволит ожидать большего эффекта от всей системы управления персоналом.

Внедрение системы Health Management способно обеспечить следующие результаты:

- снижение медицинских расходов вследствие уменьшения количества дней нетрудоспособности в связи со снижением заболеваемости сотрудников;
- увеличение доходов компании через увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности сотрудников;
- увеличение доходов вследствие снижения количества стрессовых и конфликтных ситуаций в коллективе, повышения стрессоустойчивости сотрудников, лояльность к руководству;
- увеличение доходов в связи с улучшением имиджа компании в глазах сотрудников и роста мотивации;
- снижение текучести кадров и расходов на адаптацию сотрудников.

Изучение имеющихся разработок в вопросе Health Management позволяет сформулировать последовательность действий для руководителей компании, HR-менеджеров:

- 1) оценка рисков для здоровья сотрудника (учет специфики производственного процесса);
- 2) составление анкеты здоровья (набор желаемых характеристик уровня здоровья и физической развитости для каждой или группы специальностей);
- 3) включение в штатное расписание медицинского консультанта (консультации по питанию, физической активности, необходимости диагностических мероприятий и т.д.);
- 4) мониторинг состояния здоровья (опережающий и запаздывающий) и уровня удовлетворенности состоянием здоровья сотрудников;
- 5) составление общих и индивидуальных планов профилактики и лечения.

Внедрение концепции «управления здоровьем» в социально-трудовые отношения нанимателя и работника способно принести выгоду обеим сторонам, требует детальной научной и практической проработки.

Список использованных источников

1. Беловешкин, А. Управление здоровьем персонала (health management) для корпоративных клиентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.beloveshkin.com/2015/02/health-management.html>. – Дата доступа : 12.11.2017.
2. О мерах по снижению потерь по временной нетрудоспособности : решение Минского гор. исполн. ком., 1 нояб. 2007 г., № 2525 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/region30/text816.htm>. – Дата доступа : 12.11.2017.

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

Шевко Н.М.

Белорусский государственный университет, г. Минск

В настоящее время люди с ограниченными возможностями составляют 15 % населения всего мира. При этом около 80 % из них – это лица трудоспособного возраста. Однако существует проблема того, что право людей с ограниченными возможностями на труд часто отрицается. В частности, это выражается в том, что данная категория лиц вынуждена сталкиваться с различными поведенческими, физическими и информационными барьерами на пути равных возможностей в сфере труда. Более того, среди них выше уровень безработицы и экономической бездеятельности, а также риски недостаточной социальной защиты [1].

На международной арене, вопросы, связанные с поощрением социальной справедливости и обеспечением достойной работой людей с ограниченными возможностями входят в компетенцию Международной организации труда (далее – МОТ). В рамках данной международной организации разработана «Стратегия и План действий по интеграции людей с ограниченными возможностями в социальную жизнь на 2014–2017 гг.» (далее – Стратегия) [2]. Согласно вышеуказанной Стратегии, понятие «интеграция в социальную жизнь» относится ко всему, что связано с продвижением и обеспечением участия людей с ограниченными возможностями в сфере образования, обучения, занятости, и иных сферах жизнедеятельности, а также в предоставлении необходимой поддержки и разумного приспособления с тем, чтобы данная категория лиц могла в полной мере участвовать в социальной жизни общества [2, с. 1]. Руководящими принципами-целями Стратегии являются: недискриминация, равенство возможностей, доступность, уважение к инвалидности, как части этнического разнообразия, гендерное равенство, интеграция людей с ограниченными возможностями в социальную жизнь через представительство в организациях [2, с. 5]. Для достижения поставленных целей в Стратегии предусмотрено два подхода: один подход направлен на реализацию программ и инициатив по инвалидности с тем, чтобы преодолеть конкретные недостатки и барьеры, в то время как второй подход ориентирован на то, чтобы обеспечить интеграцию людей с ограниченными возможностями в основные мероприятия и услуги, такие как: обучение навыкам, обеспечение рабочими местами, социальная защита и предотвращение бедности [2, с. 5].

Реализация Стратегии МОТ осуществляется в рамках международных стандартов по обеспечению равных возможностей и равного обращения с женщинами и мужчинами инвалидами, равно как недопущение дискриминации по признаку инвалидности. В Стратегии отмечены наиболее актуальные международные договоры по данной проблематике, а именно:

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111), Конвенция о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов 1983 года (№ 159), а также Конвенция о правах инвалидов 2006 года. В частности, Конвенция о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов 1983 года предусматривает обеспечение инвалиду возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, способствуя, тем самым, его социальной интеграции или ре-интеграции [3, ст. 1]. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года возлагает на государства обязательства по определению и проведению национальной политики, направленной на поощрение равенства возможностей и искоренение дискриминации в сфере труда и занятости [4, ст. 2]. Право инвалидов на труд наравне с другими установлено Конвенцией о правах инвалидов 2006 года [5, ст. 27]. В целях реализации «Стратегии и Плана действий по интеграции людей с ограниченными возможностями в социальную жизнь на 2014–2017 гг.» МОТ использует как внутренние, так и внешние инструменты. К внутренним инструментам относятся: поддержка со стороны трехсторонних участников МОТ; предоставление определенных людских и финансовых ресурсов соответствующим

щим департаментам и отделениям МОТ по организации мероприятий, направленных на социальную интеграцию людей с ограниченными возможностями; высокая приверженность Стратегии со стороны всего руководства МОТ и ее структурных подразделений [2, с. 10]. Внешние инструменты включают: многостороннее сотрудничество МОТ с ООН по вопросам инвалидности (пример, Партнерство ООН по продвижению прав людей с ограниченными возможностями) [6]; сотрудничество МОТ с международными организациями, общественностью; использование коммуникативных каналов в целях обеспечения прозрачности своей деятельности (пример, социальные сети) [2, с. 10]. Таким образом, перспектива развития Стратегии предусматривает разработку и дальнейшую реализацию программы на период 2018–2021 гг. [2, с. 6].

В частности, необходимо отметить, что в Республике Беларусь в рамках Программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2012–2020 гг. (далее – Программа) разработана национальная стратегия, направленная на: предупреждение инвалидности и реабилитации инвалидов, обеспечение безбарьерной среды жизнедеятельности инвалидов и их социальной интеграции [7, гл. 2]. Правовой основой Программы является конституционное право граждан на труд, здоровые и безопасные условия труда, на доступную среду и социальное обеспечение, в том числе в случае инвалидности. Приоритетной целью Государственной программы является развитие системы социальной защиты населения, включая вопросы, связанные с социальной интеграцией инвалидов [7, гл. 2]. В свою очередь, успешная социальная интеграция инвалидов невозможна без комплекса мер, направленных на повышение качества жизни инвалидов, посредством создания им условий для независимого проживания и эффективного участия в жизни общества; а также без комплекса мероприятий в медицинской, профессиональной, трудовой и социальной сферах. Эффективность реализации положений Программы обеспечивается координированными действиями различных компетентных государственных органов, таких как Министерство труда и социальной защиты, Министерство здравоохранения, Министерство образования и ряд других.

Таким образом, стратегия по социальной интеграции людей с ограниченными возможностями, как на международном, так и на национальном уровнях имеет общую цель, направленную на то, чтобы обеспечить гарантии и защиту права на труд, и равные возможности без дискриминации по признаку инвалидности.

Список использованных источников

1. Disability and work [Electronic resource] // ILO. – Mode of access : http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/lang--en/index.htm. – Date of access : 08.10.2017.
2. Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-2017 [Electronic resource] // ILO. – Mode of access : http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370772/lang--en/index.htm. – Date of access : 08.10.2017.
3. Конвенция о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов [Электронный ресурс] : принят на 69 сес. Ген. Конф. МОТ, 1 июня 1983 г. // Международная Организация Труда. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ru.htm. – Дата доступа : 09.10.2017.
4. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс] : принят на 42 сес. Ген. Конф. МОТ, 25 июня 1958 г. // Международная Организация Труда. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml. – Дата доступа : 09.11.2017.
5. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : одобр. резолюцией 61/106 Генер. Ассамблеи, 13 дек. 2006 г. // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml. – Дата доступа : 09.10.2017.
6. UN Partnership to promote the Rights of Persons with Disabilities Multi-Donor Trust Fund [Electronic resource] // UNDP. – Mode of access : <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RPD00>. – Date of access : 09.10.2017.

7. Об утверждении государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 гг. : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 янв. 2016 г., № 73 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

Юодешко В.И., исследователь

Научно-исследовательский институт труда

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск

Цель исследования – обосновать приоритетные для Республики Беларусь направления развития социальной защиты семей с детьми. В статье рассматриваются вопросы социальной защиты с позиции современной концепции экономической социодинамики. Представлена белорусская модель социальной защиты семей с детьми, ее структурные элементы, в том числе организационные и финансовые формы, типы трансфертов, объекты социальной защиты. Выявлены и обоснованы приоритетные направления развития национальной системы социальной защиты в условиях демографических и социально-экономических изменений. Новизна проведенного исследования заключается в применении системного подхода к исследованию социальной защиты, основанного на взаимосвязи социально-экономического и демографического развития. Результаты исследования могут быть использованы в ходе реализации социальной политики, а также социально-экономической политики в интересах белорусских семей.

Относительно короткая история существования категории «социальная защита», осмысление происходящих в стране экономических и социальных процессов не позволили пока выработать окончательное определение данного термина в белорусском законодательстве. При этом понятие широко используется в научной литературе и на политической арене, а национальные системы социальной защиты имеют вполне определенную финансовую и организационную структуры.

Многообразие подходов и точек зрения связано со сравнительно короткой историей самого термина социальной защиты и многочисленностью форм реализации социальной защиты, используемых в мировой практике. Однако общим для всех точек зрения является понимание того, что каждый человек должен самостоятельно обеспечивать приемлемый для него уровень жизни. Задача государства в данном случае – обеспечить наличие возможностей для трудовой активности человека. Существуют при этом объективные обстоятельства как личного, так и системного характера, под действием которых человек утрачивает способность к получению доходов для удовлетворения своих потребностей [1]. Таким образом, основная функция социальной защиты заключается в поддержке уровня жизни тех групп населения, которые не могут обеспечивать себя и свою семью в силу потери трудоспособности или негативного влияния рынка.

Современные теоретические разработки в области социальной защиты предлагают понимать под ней совокупность распределительных отношений. Так, Антропов В.В. определяет социальную защиту как «отношения по поводу перераспределения национального дохода в целях обеспечения установленных социальных стандартов жизни для каждого человека в условиях социальных рисков» [2, с. 11]. Черкасская Г.В. полагает, что социальная защита – это «совокупность отношений, складывающихся в обществе по поводу производства, распределения и перераспределения общественного продукта в целях обеспечения адекватной социальной адаптации и интеграции индивидов, не способных самостоятельно справиться с негативным воздействием социальных рисков» [3].

В соответствии с современной концепцией экономической социодинамики, индивидуум, общество и государство «формируются в институционально разных средах» [4, с. 20].

Поэтому в ряде случаев индивидуальные и общественные интересы не совпадают, точно так же, как политические решения государства часто не соответствуют общественным интересам [4, с. 27, 195]. Полагаем, что гармонизация интересов индивидов, общества и государства является целью государственной политики в области социальной защиты населения. Поэтому социальную защиту целесообразно определить как *совокупность регулируемых государством перераспределительных отношений по поводу гармонизации запросов индивидов и общества на гарантии жизненных благ на уровне стандартов современного развития*.

Сущность социальной защиты Республики Беларусь заключается в поддержании уровня жизни населения, неспособного сделать это самостоятельно в силу объективных обстоятельств, таких как детский возраст, нетрудоспособность в связи с болезнью или инвалидностью, пожилым возрастом, материнством, отсутствием возможности занятости и другими причинами. Ряд таких причин связан с наступлением социально обусловленного и независимого от индивида события, которое уменьшает или прекращает возможность привычной социальной и биологической жизни семьи и индивида.

Объектом социальной защиты в Беларуси являются все члены общества. При этом ряд категорий населения являются наиболее уязвимыми и подверженными деформации их жизненных стратегий. В современных условиях наиболее многочисленной группой семей, нуждающихся в социальной защите, являются *семьи с детьми*. Численность домохозяйств с детьми до 18 лет составляет 32,3 % от общего числа домохозяйств в стране [5].

Основными финансовыми формами социальной защиты семей с детьми в Республике Беларусь являются: социальное страхование, предполагающие выплату денежных трансфертов населению, в том числе семьям с детьми, и социальная помощь, предоставляемая как в виде денежных трансфертов, так и в виде услуг (рис. 1).

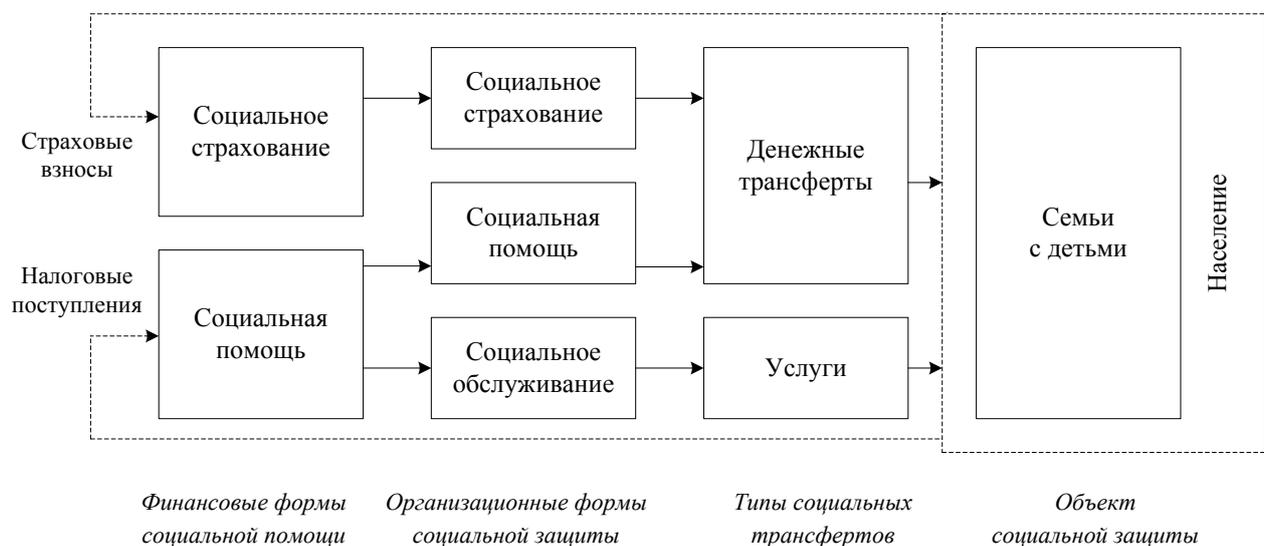


Рис. 1. Организационно-финансовая структура системы социальной защиты семей с детьми в Республике Беларусь

Источник: разработка автора.

Предоставление социальных трансфертов организовано через функционирование организационных компонентов социальной защиты – социальной помощи, социального страхования и социального обслуживания.

Семьи с детьми являются не только объектом социальной защиты и получателем социальных трансфертов, но и ее субъектом. Население частично формирует средства социального страхования и социальной помощи главным образом путем уплаты страховых взносов и налоговых отчислений (рис. 1).

По критерию доходов именно семьи с детьми являются наиболее уязвимыми. Среднедушевые доходы семей с детьми отстают от среднереспубликанского уровня. В результате уровень малообеспеченности среди семей с детьми составляет 8,4 %, в семьях с одним ребенком – 5,1 %, с двумя и более детьми – 15,2 %. Для сравнения, малообеспеченность в семьях без детей составляет всего 2,0 %, в семьях пенсионеров – лишь 0,1 %. В общем числе малообеспеченных домохозяйств семьи с детьми составляют 67,4 % [6].

Таким образом, несмотря на рост доходов семей в стране и трудовых доходов населения, семьи с детьми по-прежнему нуждаются в поддержке в виде денежных трансфертов – пособий из средств социального страхования в связи с рождением и воспитанием детей, а также пособий в системе государственной адресной социальной помощи в связи с малообеспеченностью семей. Поэтому поиск более *эффективных финансовых и организационных механизмов поддержки семей с детьми не только для преодоления малообеспеченности, но и для ее предупреждения* остается актуальной задачей политики социальной защиты.

Важность этого усиливается с учетом проводимой в стране демографической политики, нацеленной на создание таких условий, в которых семьи могут воспитывать двоих и более детей. Результаты опроса студенческой молодежи⁶ подтверждают целесообразность такой политики. Так, современная молодежь ориентирована на двух-трехдетную семью, что полностью соответствует интересам демографической безопасности страны. Среднее желаемое количество детей по ответам респондентов – 2,47 ребенка; среднее планируемое – 2,22 ребенка [7]. Двое детей в качестве желаемого числа назвали 46,2 % респондентов, далее по популярности – трое детей – 34,2 процента. Менее двух детей желают иметь лишь 9,5 % опрошенных [7].

В тройку самых важных ценностей молодежи с более высокими репродуктивными установками (на двух, трех детей и более) входит работа [7]. Кроме того, в стране преобладает модель семьи с двумя работающими родителями: уровень занятости молодых женщин превышает занятость мужчин. Поэтому все меры по развитию системы социальной защиты семей с детьми должны учитывать *высокую значимость профессиональной деятельности для современных мужчин и женщин и, соответственно, потребности семей в ее сочетании с выполнением семейных обязанностей*.

Экономические факторы оказались наиболее важными для современной молодежи при принятии решения о рождении детей (уровень доходов, жилье, работа, позволяющая совмещать профессию и семью) [7]. Это свидетельствует о том, что молодежь осознанно и ответственно относится к будущему материальному обеспечению своих детей. Соответственно, формируются и более высокие стандарты к размерам оказываемой им государственной помощи, спектру и качеству оказываемых услуг. В этой связи приоритетным направлением развития системы пособий семьям с детьми представляется *одновременное повышение пособий при сокращении периодов их предоставления*. Это позволит содействовать *переходу к модели экономической самостоятельности семей, при этом обеспечивать высокие стандарты социальной помощи* в тех случаях, когда семья не может по объективным причинам обеспечить свое материальное благополучие.

Следует учитывать при этом субъективность оценки семьями материального положения и имеющуюся дифференциацию семей по уровню доходов. Это означает, что повышение пособий, установленных в фиксированных размерах для всех семей является значимым только для наименее обеспеченных из них. Средне и высокодоходные группы семей при этом могут испытывать существенное снижение уровня жизни в случае утраты доходов и перехода в разряд получателей пособий, в частности при рождении ребенка и осуществлении ухода за ним в первые годы жизни. Так, размер выплачиваемого в настоящее время пособия по уходу за ребенком составляет 35 % от среднемесячной заработной платы

⁶ Опрос проведен в 2016 году Центром социально-демографических исследований НИИ труда Минтруда и соцзащиты в рамках НИР «Разработать научно обоснованные предложения по стратегии развития семейной политики в Республике Беларусь».

в стране⁷ [8]. При этом, в отдельных видах экономической деятельности соотношение среднемесячной заработной платы с размером данного пособия может превышать 60 %, например, деятельность библиотек, архивов, музеев и прочая деятельность в области культуры. В таких видах как сельское, лесное и рыбное хозяйство; деятельность водного транспорта; образование; творческая деятельность и развлечения соотношение находится на уровне 48–50 %. По видам экономической деятельности с более высоким уровнем заработной платы, данное соотношение может не достигать и 20 % – вспомогательная деятельность в сфере финансовых услуг и страхования; информация и связь; деятельность воздушного транспорта; или даже 10 % – информационные технологии и деятельность в области информационного обслуживания.

Анализ зарубежной практики предоставления пособий семьям с детьми показывает, что родительские пособия, выплачиваемые в период ухода за ребенком первых лет жизни, находятся в привязке к заработной плате родителя, прекращающего профессиональную деятельность в период ухода за ребенком. Поэтому размер пособия хоть и несколько ниже уровня заработной платы родителя, но позволяет в целом поддерживать уровень жизни, привычный для каждой конкретной семьи. Как правило, размер выплачиваемого пособия составляет от 70 до 100 % заработной платы родителя. Период же выплаты пособия в большинстве европейских государств, в отличие от Республики Беларусь, не превышает 1,5–2 лет.

Поэтому своевременным и необходимым этапом развития социальной защиты представляется *усиление страховых принципов выплаты пособий семьям с детьми*, в частности, пособия по уходу за ребенком (переход от среднемесячной заработной платы работников в среднем по стране в качестве базы для определения размера пособия, к заработной плате лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и получающего пособие), а также *внедрение и развитие страхования от безработицы*.

Отдельные категории семей с детьми находятся в наиболее уязвимом положении, в частности семьи с детьми-инвалидами, семьи, в которых родитель или оба родителя являются инвалидами, неполные семьи, многодетные и др. По данным переписи населения 2009 года, в стране проживало 235 677 неполных семей с детьми (19,6 % от общего числа семей с детьми), 62 423 многодетные семьи (5,2 %) [5]. Около 28 тысяч семей воспитывают детей-инвалидов.

В последние годы наблюдается увеличение числа детей-инвалидов. В 2016 году в стране насчитывалось 29,6 детей с установленной инвалидностью, в 2010 году, например, их численность составляла 25,6 ребенка [9]. Растет при этом и доля детей-инвалидов в общем числе детей. Так, если в 2010 году на 10000 детей приходилось 147 детей-инвалидов, то в 2015 году – 158. Эти же процессы происходят и в отношении инвалидности у взрослого населения. Таким образом, проблема инвалидности затрагивает все большее число семей. Исследования показывают, что уровень жизни семей, воспитывающих детей-инвалидов, и тех семей с детьми, где родители являются инвалидами, ниже, чем в других семьях [10, с. 28–32, 94]. Это связано в частности и с дополнительными расходами, связанными с инвалидностью, а также с тем, что одному из родителей зачастую приходится ограничивать профессиональную деятельность для ухода за ребенком-инвалидом.

Ограниченность доходов и возможностей их получения или повышения свойственна также неполным семьям с детьми. Поэтому уровень доходов неполных семей ниже, чем в семьях с детьми в среднем по стране, а уровень малообеспеченности в семьях с одним родителем, напротив, - выше. Среди всех семей с детьми, являющихся получателями государственной адресной социальной помощи (ГАСП), неполные семьи составляют 55 % среди получателей ежемесячного пособия, 40 % – среди получателей единовременного посо-

⁷ При рождении первого ребенка пособие составляет 35 % среднемесячной заработной платы в стране, при рождении второго ребенка и следующих по порядку рождения детей – 40 % среднемесячной заработной платы в стране.

бия. Среди детей, обеспеченных питанием первых двух лет жизни, дети из неполных семей составляют 45,3 %.

Следует при этом отметить позитивную динамику сокращения рождения детей вне брака, в частности сокращения случаев, когда отцовство ребенка не признано. В последние годы численность детей, рожденных вне брака, после продолжительного увеличения стабилизировалась, а ее удельный вес в численности всех рожденных детей с 2005 года устойчиво сокращается. Так, если в 2005 году каждый четвертый ребенок был рожден вне брака (24,2 %), то к 2014 году их удельный вес снизился до 14,9 %. Численность рожденных детей, зарегистрированных на основании заявления матери, составила 8,2 тыс. детей, или 6,9 % от общего числа рожденных в 2014 году.

Заметные изменения в структуре внебрачных новорожденных произошли в 2013 году. На фоне общего снижения числа внебрачных рождений в течение одного года в 1,5 раза увеличилось число рожденных, чье отцовство установлено, и в 1,6 раза снизилось число детей, зарегистрированных по заявлению матери. Эти довольно резкие и существенные изменения во многом связаны с усилением адресности семейной политики. Так, с 2013 года с принятием новой редакции закона «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» были отменены дополнительные надбавки одиноким родителям (в отношении детей, зарегистрированных со слов матери). Это существенно сократило практику злоупотребления государственной поддержкой со стороны тех семей, которые не являются фактически неполными, однако регистрируют детей со слов матери с целью получения пособий в повышенном размере.

Многодетные семьи традиционно являются объектом социальной защиты. В связи с высокой иждивенческой нагрузкой детьми для таких семей повышается риск снижения уровня жизни и наступления малообеспеченности. Анализ доходов домохозяйств показал, что отклонение среднедушевых располагаемых ресурсов в семьях с одним или двумя детьми от среднего значения по семьям с детьми является незначительным. Отклонение же их в семьях с тремя и более детьми более существенно. Многодетные семьи составляют 35 % среди получателей ежемесячного пособия в системе ГАСП; 38 % – среди получателей единовременного пособия. По этой причине, в стране уделяется значимое внимание вопросам поддержки многодетных семей. В частности, с 2015 года введено дополнительное пособие на ребенка старше 3 лет (для семей, в которых воспитывается другой ребенок в возрасте до 3 лет), а также семейный капитал, предоставляемый семьям при рождении третьего ребенка.

Таким образом, действующая система социальной защиты направлена на учет особых потребностей семей, наиболее уязвимых в плане уровня и качества их жизни (семьи с детьми-инвалидами, неполные, многодетные семьи и др.). Значимыми ее элементами при этом являются как пособия в системе социального страхования, так и социальные пособия, предусмотренные государственной адресной социальной помощью. *Усиление поддержки социально уязвимых семей и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, наряду с обеспечением адресности социальных трансфертов, представляется необходимым направлением развития социальной защиты.*

В современном понимании адресность подразумевает два основных аспекта. С одной стороны, адресность *означает направление социальных трансфертов в пользу малообеспеченных либо социально уязвимых категорий семей.* С другой стороны, адресность расходования бюджетных средств должна учитывать и *те цели, на которые эти средства направляются.* В современных условиях *приоритетные направления должны быть связаны с развитием человеческого потенциала, в этой связи целевые трансферты, предполагающие проверку их расходования, и субсидирование оказания услуг являются более адресными по сравнению с денежными пособиями.* Наиболее оптимальные и рациональные виды социальной защиты с этой позиции – целевые пособия и акцент на услугах, позволяющих устранить искажение экономических стимулов населения и появление иждивенческого поведения.

Актуальность *развития сферы услуг в интересах семей* продиктована также повышающейся потребностью семей в развитии обслуживания пожилых людей. Современные де-

мографическое развитие характеризуется устойчивым ростом продолжительности жизни населения, увеличением численности и доли пожилых людей. На начало 2016 года в стране проживало 1 955,5 тыс. человек в возрасте 60 лет и старше, или 20,6 % общей численности населения страны. Численность лиц 70 лет и старше составила 914,3 тыс. человек, или 9,7 % [11]. Как показывают данные переписи населения, более 30 % населения в возрасте 60 лет и старше проживают самостоятельно, отдельно от родственников; среди лиц 70 лет и старше – более 37 %.

Действующая система социальной защиты направлена, с одной стороны, на обеспечение экономической самостоятельности пожилых и пенсионеров и включает в себя меры по развитию пенсионной системы, и других мер, обеспечивающих экономическую самостоятельность неработающих пожилых. С другой стороны, современная социальная защита поддерживает принцип солидарности поколений. В частности, законодательством предусмотрены нормы, закрепляющие обязанность детей обеспечивать надлежащий уход за своими пожилыми родителями. Поэтому для поддержания благоприятных условий для совместного проживания как многопоколенной семьи, так и создания благоприятного климата для взаимоотношений с семьей и родственниками лиц старшего возраста, проживающих отдельно, целесообразно развитие качественных социальных услуг.

В стране функционирует развитая система социального обслуживания. Приоритетным направлением ее развития в условиях роста численности пожилых должно стать *развитие нестационарных форм социального обслуживания и привлечение в сферу социального обслуживания частного сектора, наряду с поддержкой партнерства с негосударственными некоммерческими организациями*. Новым финансовым механизмом в данном случае является развитие государственно-частного партнерства и предоставления государственного социального заказа. Главная роль государства состоит в содействии гармонии благосостояния поколений, важнейшие элементы этого – развитие институтов социального обслуживания в интересах семьи.

Таким образом, **приоритетными направлениями развития системы социальной защиты семей с детьми** являются:

- развитие эффективных финансовых и организационных механизмов поддержки семей с детьми с целью повышения стандартов социальной защиты семьи, преодоления малообеспеченности, а также для ее предупреждения;
- усиление поддержки социально уязвимых семей и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, наряду с обеспечением адресности социальных трансфертов;
- развитие сферы доступных качественных социальных услуг для поддержания благоприятных условий жизни многопоколенной семьи, в том числе посредством обеспечения государственно-частного партнерства и взаимодействия с негосударственными некоммерческими организациями.

Список использованных источников

1. Морова, А. П. Методология перехода к рыночной модели социальной политики в Республике Беларусь : дис. ...д-р экон. наук : 08.00.01 : защищена 17.01.02 : утв. 02.04.03 / А. П. Морова. – Минск, 2001.
2. Антропов, В. В. Социальная защита в странах Европейского союза. История, организация, финансирование, проблемы / В. В. Антропов. – М. : Издательство «Экономика», 2006. – 271 с.
3. Черкасская, Г. В. Социальная защита: междисциплинарный подход к определению / Г. В. Черкасская // Вестн. С.-Петерб. ун-та. – Сер. 5 Экономика, Вып. 2. – 2008. – С. 25–33.
4. Гринберг, Р. С. Индивидуум и государство: экономическая дилемма / Р. С. Гринберг, А. Я. Рубинштейн. – М. : Весь Мир, 2013. – 480 с.
5. Перепись населения 2009. Число и состав домашних хозяйств Республики Беларусь. – Том 5, часть 1 [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/perepis-naseleniya/perepis-naseleniya-2009-goda/statisticheskie-publikatsii/statisticheskie-sborniki_2/. – Дата доступа : 21.01.2016.

6. Социально-экономическое положение и уровень жизни населения Республики Беларусь, 2017 : стат. сборник [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2017. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/1d6/1d63c23603a8f6b7f40f5280d630d0a8.rar>. – Дата доступа : 23.08.2017.

7. Разработать научно обоснованные предложения по стратегии развития семейной политики в Республике Беларусь: отчет о НИР (заключ.) / Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь ; рук. темы В. И. Юодешко. – Минск, 2016. – 227 с. – № ГР 20161113.

8. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей : Закон Респ. Беларусь, 29 дек. 2012 г., № 7-3 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

9. Семья в Республике Беларусь, 2007 : стат. сб. [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2017. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/b30/b30b81697aa8f431dc81324f9d2614d9.rar>. – Дата доступа : 23.08.2017.

10. Обследование положения инвалидов в Республике Беларусь: отчет / Совместный проект ПРООН и Правительства Респ. Беларусь «Содействие Республики Беларусь в присоединении к Конвенции о правах инвалидов и ее осуществлению» ; авт.-сост. С. В. Шевченко [и др.]. – Минск : Тесей, 2010. – 97 с.

11. Половозрастная структура населения Республики Беларусь на 1 января 2016 г. и среднегодовая численность населения за 2015 год : стат. бюллетень [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2017. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/bae/bae7956ee3d3f2b7dfc02d4f91e7ee1d.rar>. – Дата доступа : 23.08.2017.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Международной научно-практической конференции молодых ученых «Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь»

По итогам работы конференции принята следующая резолюция.

Одним из основных условий развития экономики инновационного типа, базирующегося на новейших достижениях науки и передовых технологиях, является наличие **кадрового потенциала научно-технической сферы** – высококвалифицированных специалистов, профессионально владеющих знаниями и навыками инновационной деятельности. Однако численность кадров высшей научной квалификации с каждым годом снижается, а существующая система образования и информационно-методического обеспечения в сфере интеллектуальной собственности не в полной мере отвечает актуальным потребностям экономики. В связи с этим предлагаются следующие основные направления деятельности по укреплению кадрового потенциала в научной сфере:

- совершенствование системы мотивации труда научных работников на основе комплексной многокритериальной системы оценки их труда. Применение данной методики приведет к оптимизации численности научных работников и повышению уровня оплаты их труда только при росте его эффективности и результативности. Это усилит конкуренцию со стороны предложения на рынке труда научных работников Беларуси и будет способствовать положительному отбору на данном рынке, а также предотвращению миграции за рубеж лучших ученых;

- формирование эффективной системы мотивации труда путем совершенствования Единой тарифной сетки Республики Беларусь, применения мотивационных механизмов, направленных на повышение трудовой активности работников, усиления роли нематериального (морального) стимулирования работников. Для нематериальной мотивации предлагается выделить следующие составляющие: организационную культуру, корпоративную культуру, моральные мотивы, свободное время, обучение и т.д.;

- проведение научных исследований по актуальным вопросам интеллектуальной собственности, в том числе в рамках магистратуры, аспирантуры и докторантуры;

- совершенствование научно-методического обеспечения образования в сфере интеллектуальной собственности, в частности по защите прав на объекты интеллектуальной собственности в сфере информационных технологий;

- совершенствование процесса предоставления информационных услуг, профессиональных консультаций в сфере интеллектуальной собственности;

- реализация совместных образовательных проектов в сотрудничестве с ВОИС, Российской государственной академией интеллектуальной собственности. Представляется, что создание в Республике Беларусь структуры, подобной Российской государственной академии интеллектуальной собственности будет способствовать повышению уровня интеллектуальной безопасности.

На основании анализа текущей ситуации на рынке труда Республики Беларусь и тенденций его функционирования в условиях глобализации предложены следующие **направления развития рынка труда Республики Беларусь**: стабилизация демографической ситуации; преодоление структурной и региональной неравномерности распределения трудовых ресурсов по регионам страны; своевременное обеспечение инновационных отраслей экономики высококвалифицированными кадрами и сокращение их оттока; широкое распространения нестандартных форм занятости (временная, неполная, случайная, неформальная и др.); расширение использования информационно-коммуникационных технологий в регулировании рынка труда.

В качестве актуального направления регулирования рынка труда также предлагается внедрение в виде проекта, либо отдельной программы, системы дуального образования в

Республике Беларусь. Система дуального образования предполагает, что теоретическую часть будущий специалист получает в стенах учреждения образования, а практическую – в организациях. Внедрение данного подхода создаст возможность уменьшения дисбалансов между рынком труда молодых специалистов и рынком образовательных услуг путем усиления связи между подготовкой специалистов в учреждениях образования и непосредственно в организациях.

Развитие системы страхования от безработицы в Республике Беларусь предполагает создание относительно самостоятельного фонда в системе социального страхования. Предлагаются два варианта создания такого фонда. В первом случае может быть создан фонд, который будет аккумулировать страховые взносы нанимателей и работников, из бюджета, которого будут выплачиваться страховые пособия по безработице. В более широком смысле орган управления средствами страхования от безработицы предложен, как система, включающая в себя не только материальную поддержку безработных в виде выплаты страховых пособий по безработице, но и мероприятия активной политики занятости.

В целях *совершенствования пенсионного обеспечения* предлагается перераспределение страховой нагрузки нанимателем и работником, путем установления зависимости от получаемого дохода – чем выше официальный заработок у работника, тем большую долю пенсионных взносов он отчисляет в пенсионный фонд в соответствии с законодательно установленными нормами; чем ниже доход работника, тем выше налоговая нагрузка по социальным отчислениям для нанимателя в соответствии с законодательно регламентированными обязательными минимальными взносами.

Данный подход к распределению социальных отчислений позволит обеспечить сохранность пенсионных прав работающих граждан, постепенно ввести условно-накопительный элемент в пенсионную систему страны, обеспечив снижение нагрузки на государственный бюджет по обеспечению социальной политики.

Учет и реализация всех вышеназванных предложений в конечном итоге будет способствовать долгосрочному и устойчивому социально-экономическому развитию Республики Беларусь.

В целях дальнейшего *совершенствования социально-демографической политики*, в частности целесообразно:

– развивать миграционную политику. Учитывая ориентацию Беларуси (в рамках задач государственной программы и, соответственно, демографической политики) на привлечение мигрантов, целесообразно развивать программы по адаптации интеграции мигрантов с привлечением всем заинтересованных сторон (правительств стран и происхождения мигрантов, самих мигрантов, бизнес-структур, неправительственных организаций), а также в полной мере использовать потенциал средств массовой информации. Это важно для обеспечения легальности миграции, регулирования ситуации на рынке труда, а также решения вопросов в области социальной защиты;

– совершенствовать системы учета объемов трудовой эмиграции, продолжительности пребывания за границей и объемов трудовых доходов в странах ближнего зарубежья, государственной миграционной политики;

– обеспечить статистический учет денежных переводов для выявления скрытых потоков переводов из-за границы;

– миграционная политика, направленная на сохранение трудового и человеческого потенциала граждан Беларуси, должна учитывать мотивацию лиц, желающих как уехать на временные заработки, так и на постоянное место жительства, в том числе в разрезе половозрастных групп, уровня образования, рода занятий и др.;

– *учитывать процессы старения населения при планировании социально-экономических мер, включая социальное обслуживание*. Необходимо, с одной стороны, стремиться воздействовать инструментами демографической политики на замедление процессов старения населения путем стимулирования рождаемости (активизировать социаль-

ную и демографическую политику для поддержки семей, желающих иметь не 1–2-х детей, как нынешнее большинство семей, а 3-х и более). Для более эффективного действия государственной политики необходимо формировать ее для всех регионов страны отдельно, поскольку имеются заметные различия в темпах, направлениях и тенденциях развития демографических процессов в регионах. С другой стороны, необходимо учитывать процессы старения населения в сфере торговли, в сфере обслуживания, при реформировании пенсионной системы и др.;

– формировать комплексную систему поддержки граждан с деменцией и членов их семей, интегрирующую ресурсы систем здравоохранения и социальной защиты и включающую такие направления, как повышение осведомленности населения по проблеме деменции, ранняя диагностика, создание благоприятной (профилактической и безопасной) среды, развитие профилактики и реабилитации, обеспечения поддержки лиц, осуществляющих уход, применение разнообразных форм обслуживания, включая надомное, подготовка специалистов систем здравоохранения и социального обслуживания для эффективного оказания услуг людям с деменцией;

– развивать институт «Приемных семей» для пожилых граждан как стационарозамещающую и эффективную форму социального обслуживания, способствующую решению проблемы одиночества и социальной изоляции пожилых, а также обеспечения им необходимого ухода и поддержки. Однако при этом особое внимание должно быть уделено решению социально-психологических проблем, связанных с совместимостью и возможностью совместного проживания взрослых людей, что требует регулярного патронажа, консультирования и поддержки со стороны государственных учреждений социального обслуживания;

– *уделять особое внимание вопросам занятости и социальной интеграции людей с инвалидностью и других социально незащищенных категорий.* Успешная социальная интеграция инвалидов невозможна без комплекса мер, направленных на повышение качества жизни инвалидов, посредством создания им условий для независимого проживания и эффективного участия в жизни общества, а также без комплекса мероприятий в медицинской, профессиональной, трудовой и социальной сферах. В связи с этим необходимо и далее развивать и реализовывать национальные стратегии по социальной интеграции людей с ограниченными возможностями, направленные на обеспечение гарантий и защиты права на труд, а также равные возможности без дискриминации по признаку инвалидности;

– органам по труду, занятости и социальной защите целесообразно осуществлять планирование мероприятий трудовой реабилитации на основании комплексной экономической оценки и анализа трудового потенциала населения с инвалидностью, проводить учет лиц с инвалидностью, нуждающихся в адаптации к трудовой деятельности, трудоустройстве;

– расширять перечень услуг по реабилитации в сфере образования и занятости путем разработки, развития и усиления дополнительных форм сотрудничества между органами по труду, занятости и социальной защите и учреждениями образования, организациями, индивидуальными предпринимателями, общественными объединениями инвалидов, занимающимися профессиональной и трудовой реабилитацией граждан с инвалидностью. Предложенные меры будут способствовать расширению доступности реабилитационных услуг; повышению конкурентоспособности населения с инвалидностью на рынке труда; позволят повысить уровень их экономической самостоятельности и независимости.

Приоритетами развития рынка труда социально незащищенных слоев населения в Республике Беларусь должны стать: принятие концепции Достойного труда; формирование информационно-аналитической системы управления рынком труда социально незащищенных слоев населения; совершенствование нормативно-правовой базы, в том числе и трудовых отношений социально незащищенных слоев населения; укрепление взаимодействия субъектов социального предпринимательства с государством, развитие государственно-частного партнерства; повышение активности органов государственной службы

занятости. Это позволит эффективно развивать рынок труда социально незащищённых слоев населения и включить его в конфигурацию «стандартного» рынка труда и политику занятости, поддержать их легитимное развитие в нормативно-правовой базе.

Следует осуществлять *дальнейший систематический мониторинг основных показателей национальной безопасности в социальной и демографической сферах* для своевременного реагирования на критические точки угроз и выработку конкретных мер по их предупреждению и устранению.

Необходима более детальная научная и практическая проработка концепции «управления здоровьем» (Health management), которая при внедрении в социально-трудовые отношения нанимателя и работника способно принести выгоду обеим сторонам, включая снижение заболеваемости, периодов нетрудоспособности и, соответственно, рост прибыли.

Более детально следует прорабатывать перечень мероприятий Государственных программ с тем, чтоб они отражали гендерный подход (например, заинтересованную позицию государства в части развития женского предпринимательства); разрабатывать и внедрять гендерные индикаторы в систему национальной статистики в сфере малого и среднего предпринимательства, что позволит осуществлять мониторинг эффективности государственных программ.

Для повышения эффективности использования межсекторного партнерства как инструмента социальной политики в Республике Беларусь целесообразно: расширять сферу применения механизма государственного социального заказа в области здравоохранения, культуры, образования, экологии и других сферах; создавать условия для развития социального предпринимательства (в том числе организационные и правовые); совершенствовать законодательство о государственных закупках с целью привлечения юридических лиц для участия в конкурсе на получение госзаказа, а также обеспечения поддержки в реализации товаров и услуг, производимых субъектами социального предпринимательства; совершенствовать законодательство о благотворительной деятельности и спонсорской помощи с целью стимулирования участия бизнеса в реализации социальной политики государства; стимулировать развитие корпоративной социальной ответственности организаций и волонтерских инициатив.

Содержание

Румак А.А. Приветственное слово	3
Миронова Т.Н. Роль науки в выполнении задач социально-экономического развития страны	4
Пленарное заседание	
Ванкевич Е.В. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах в Беларуси: направления развития	7
Волошина И.А. Основные направления развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации	9
Миронова Т.Н. Особенности демографической ситуации и приоритеты демографической политики Республики Беларусь	11
Манфред Зиверс. Демография и обучение в течение всей жизни	16
Рыбакова Т.А. Государственное финансовое регулирование миграционных процессов	20
Рагимова З.Р., Мамедова М.Б. Политика в области развития народонаселения в Азербайджанской Республике	25
Закревская А.А. Состояние и перспективы развития рынка труда Республики Беларусь	31
Милюкота Н.В. Управление качеством услуг в области социального обслуживания на основе стандартов: состояние и перспективы развития в Беларуси	37
Секция 1. Труд и занятость	
Алексеева Е.А. Анализ управления затратами на персонал в организациях Республики Беларусь	40
Борушко А.Г. Аспекты совершенствования эффективности профессиональной и трудовой реабилитации инвалидов	42
Брилевская Я.В. Подготовка специалистов в сфере интеллектуальной собственности на рынке труда Республики Беларусь	43
Веренич М.И. Роль культурного капитала в развитии социально-трудовой сферы	45
Воронцовская Л.Г. Комплексная многокритериальная система оценки труда научных работников Беларуси	47
Гойдь Т.Л. О повышении научного кадрового потенциала Республики Беларусь	49
Коробова Е.Н., Гончарова Е.С. Экспертная оценка системы обучения и развития персонала в организациях Республики Беларусь	51
Гуц Ю.В. Интеллектуальный капитал на рынке труда Республики Беларусь	53
Дворак Л.Д. Дуальная система образования как возможность уменьшения дисбалансов между рынком труда молодых специалистов и рынком образовательных услуг	55
Жебентяева Н.А. Интеллектуальный капитал и труд: эволюция теории факторов производства	57
Зайцева О.В. Реализация концепции достойного труда в Республике Беларусь в рамках развития нестандартных форм занятости	58
Заневская В.П. Развитие рынка труда Республики Беларусь в условиях глобализации экономики	60
Иванчик Д.А. Использование социально-психологических методов мотивации – повышение эффективности работы персонала	62
Килин И.С. Взгляд поведенческой экономики на принятие решений в рамках социально-трудовой политики	64
Кисель Е.И. Состояние и анализ миграции населения Гродненской области	66
Колесник Е.А. Сокращение уровня «теневых доходов» населения путем реализации пенсионных реформ в Республике Беларусь	68

Курочкина М.И. Перспективы развития правового статуса работника в сельской местности Республики Беларусь	70
Лабейко О.А. Трудовая реабилитация как основа экономической независимости населения с инвалидностью	72
Макась О.Ю. Источники финансирования системы страхования от безработицы в Республике Беларусь	74
Маркварт Д.С. Оплата труда в бюджетной сфере: пути реформирования	76
Петров В.В. Особенности организационных изменений и динамика численности исследователей в НАН Беларуси	77
Петрович Т.Б. Методология разработки профессиограмм профессий рабочих и должностей служащих	80
Потемкина Е.В., Шпак О.Н. Теоретические основы построения мотивационных механизмов эффективной деятельности персонала предприятия	82
Соловей А.П. Карьерные планы и ожидания женщин – молодых ученых НАН Беларуси	84
Трухан Ю.Л. Механизм мотивации персонала логистического центра с учетом зарубежной практики	86
Урбанович Е.В., Бабук В.В. Отдельные тенденции рынка труда и занятости населения в Республике Беларусь	89
Шиманская Ю.И. Совершенствование мотивационного механизма трудовой активности работников коммерческих организаций с учетом современных требований развития экономики	90
Шорец Т.В., Халиманчик Н.В., Терентьева О.В. Развитие мотивации труда на железнодорожном транспорте	91
Шухно Е.В. Роль организационной культуры в управлении карьерой молодых ученых	93
Ярмолович М.С. Социальное предпринимательство как механизм вовлечения уязвимых категорий населения в трудовые отношения	95

Секция 2. Демография и социальная защита

Ануфриева М.Н. Социально-экономические последствия изменения половозрастного состава населения Республики Беларусь	98
Богуславская С.В. Социокультурные детерминанты адаптации сельских мигрантов к городскому образу жизни	100
Вольф Л.А., Михед О.В. Сравнительный анализ демографической ситуации Фрунзенского и Заводского районов г. Минска	102
Гостик М.А. Экономико-географический анализ здоровья населения Республики Беларусь	104
Гриц Е.Н. Угрозы национальной безопасности в социальной и демографической сфере Республики Беларусь	106
Ерофеева О.Н. Адаптация и интеграция мигрантов в аспекте задач социальной политики и проблематики рынка труда	108
Жвиридовская С.Л. Перспективы совершенствования трудового законодательства в целях защиты родителей с семейными обязанностями	110
Зиновьев А.А. Технология прогнозирования максимальных уровней наводнений	112
Капустин С.А. Перспективные направления государственной поддержки пожилых граждан с деменцией в условиях старения населения	114
Колесник Д.П. Демографические угрозы для экономики и возможные способы борьбы с ними	117
Краенкова К.И. Рынок труда в Республике Беларусь для социально незащищенных слоев населения: проблемы и перспективы развития	120
Манцурова Н.В. Межсекторное партнерство в реализации социальной политики государства	122

Норик К.Ю. Сезонность личных переводов мигрантов в Республике Беларусь и их влияние на объем импорта услуг страны	124
Пушкевич С.А. Мотивация внешней трудовой миграции населения Республики Беларусь: социологический анализ	127
Старевич В.Т. Социально-психологические проблемы приемной семьи для пожилых граждан	129
Табакерова Ю.Н. Гендерный аспект в содержании государственной программы «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 годы	131
Хачковская М.И., Тушинская К.А. Состояние гендерного равенства в основных сферах жизнедеятельности в Республике Беларусь и отдельных странах Европы	133
Черненко О.Г. Концепция Healthcare Management в системе корпоративной социальной ответственности предприятия	134
Шевко Н.М. Сравнительно-правовой анализ стратегии социальной интеграции людей с ограниченными возможностями на международном и национальном уровнях	137
Юодешко В.И. Приоритеты развития социальной защиты семей с детьми	139
Рекомендации Международной научно-практической конференции молодых ученых «Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь»	148

Научное издание

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых
(28–29 ноября 2017 г., Минск)

Главный редактор *Т.Н. Миронова*
Редакторы: *Л.Ф. Алексеенко, В.П. Кляуззе, Н.И. Красовская*
Компьютерная верстка *И.Э. Тарасевич*

Подписано к печати 14.02.2018. Формат 60×84/8. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 17,67. Уч.-изд. л. 12,27. Тираж 70 экз. Заказ 13813.

Выпущено по заказу учреждения «Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Издатель и полиграфическое исполнение:
частное производственно-торговое
унитарное предприятие «Колорград».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/471 от 23.12.2015.

Пер. Велосипедный, 5-904, 220033, г. Минск,
www.сегмент.бел