

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»
Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ

Материалы I Республиканского научно-
практического форума

(Барановичи, 30 сентября 2021 года)

Барановичи
БарГУ
2021

УДК 338.23

Редакционная коллегия:

В. В. Климук (гл. ред.), А. Н. Прудникова (отв. ред.), О. А. Лабейко, К. И. Рябова, В. Н. Познякевич

Рецензенты:

кандидат экономических наук, доцент, декан факультета экономики и права учреждения образования «Барановичский государственный университет» *О. А. Лабейко*;

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой теоретической и прикладной экономики учреждения образования «Барановичский государственный университет» *К. И. Рябова*;

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики учреждения образования «Барановичский государственный университет» *В. Н. Познякевич*;

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики учреждения образования «Барановичский государственный университет» *Г. Я. Житкевич*;

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и прикладной экономики учреждения образования «Барановичский государственный университет» *Г. М. Наливайко*;

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики учреждения образования «Барановичский государственный университет» *Н. С. Недашковская*

Теория и практика управления социальной сферой : материалы I Респ. науч.-практ. форума, Барановичи, 30 сент. 2021 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т, редкол.: В. В. Климук (гл. ред.). — Барановичи : БарГУ, 2021.
ISBN 978-985-498-972-3.

В сборнике материалов I Республиканского научно-практического форума «Теория и практика управления социальной сферой», состоявшегося 30 сентября 2021 г. по инициативе учреждения образования «Барановичский государственный университет», представлены основные доклады участников форума.

Авторы сборника — белорусские и российские ученые, аспиранты, магистранты, исследующие социальную политику государства, ключевые детерминанты и динамику благосостояния населения, демографическое развитие страны, специфику функционирования рынка труда, национальную модель государственной политики реабилитации населения с инвалидностью, то есть, самые актуальные вопросы, напрямую связанные с тенденциями социально-экономического развития Республики Беларусь.

Материалы сборника представляют интерес для научных работников, государственных органов власти, преподавателей высших учебных заведений, аспирантов и студентов, изучающих особенности функционирования отраслей социальной сферы, проблемы уровня и качества жизни населения, влияния институциональных условий на функционирование экономической и социальной сфер общества.

Ответственность за подбор и точность приведённых фактов, цитат, статистических данных, личных имён и другой информации несут авторы опубликованных материалов.

УДК 338.23

Текстовое электронное издание

Системные требования:

IBM PC 486 (рекомендовано Pentium и выше); Windows XP и выше или Linux;
Adobe Acrobat Pro DC; ОЗУ 256 Мб; видеокарта и монитор (1024 × 768);
мышь; дисковод CD-ROM

Регистрационное свидетельство № 2012227320 от 03.01.2022 г.

© БарГУ, 2021

<< 2 – производственно-технические сведения >>

- Использованное ПО: Windows 7, Microsoft Office Word 2010;
- техническая подготовка: Adobe Acrobat Pro DC;
- ответственный за выпуск А. Ю. Сидоренко, технический редактор Л. Н. Щербук;
- 0,682 Мб;
- 1 электронный оптический диск (CD-R), slim-box, обложка первичной упаковки, руководство пользователя;
- подписано к использованию 03.01.2022;
- юридическое лицо, осуществившее запись на материальный носитель: учреждение образования «Барановичский государственный университет», 225404 г. Барановичи, ул. Войкова, 21. Тел.: 8 (0163) 64 34 77. E-mail: rigbargu@gmail.com .

[В начало](#)

Репозиторий БарГУ

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Предисловие</i>	5
--------------------------	---

СЕКЦИЯ 1 СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Бондарь А. В., Гуц Ю. В. Цифровая трансформация системы образования как фактор развития человеческого капитала	6
Вакар А. С., Рябова К. И. Анализ формирования белорусского рынка информационных услуг	7
Винничек И. В., Бондарь А. В. Приоритетные задачи социальной политики Республики Беларусь и методы их реализации	10
Гордейчик С. В., Брезина А. Н. Региональное социально-экономическое развитие Республики Беларусь и его проблемы	13
Клименков И. А., Гордейчик С. В. Социальная политика: сущность, приоритеты и особенности в Республике Беларусь	16
Климук В. В., СИСЯНЬ Ян Эволюция теорий ресурсной кооперации в стратегии научно-инновационного развития экосистем	19
Кузьмич В. Г., Костюкевич Е. А. Использование зарубежного опыта профориентационной работы в деятельности учреждений высшего образования Республики Беларусь	20
Лизакова Р. А. Гуманистический векторно-прогрессивный мультипликатор цифровизации социальной среды	23
Месникович А. А., Основина Л. Г. Smart-технологии в инновационном преобразовании общества	25
Мостовская О. С., Климук В. В. Анализ уровня экономической безопасности Республики Беларусь в контексте векторов развития национальной социально-экономической системы	27
НИ Сюэнь, Лабейко О. А. Комплекс условий и факторов оптимизации (трансформации) организационной структуры управления предприятием	30
Новик В. В. Динамика количества абитуриентов специальностей экономического и юридического профилей в учреждениях высшего образования Республики Беларусь и факторы, влияющие на выбор абитуриентов	32
Новик Е. Д., Рябова К. И. Трансформация отраслей социальной сферы под влиянием цифровизации	34
Познякевич В. Н., Житкевич Г. Я. Актуальные вопросы организации волонтерской деятельности в Республике Беларусь	35
Рябова К. И., Вэн Хайчао, Ляо Ваньбо Образовательные услуги в условиях становления цифровой экономики	38
Селюжицкий В. Ю. Особенности бухгалтерского учета и отчетности в условиях пандемии COVID-19	40
Стефанович Д. А. Формы и способы защиты гражданских прав и интересов	43
Татариневич В. И., Рябова К. И. Влияние интеллектуального капитала на цифровое развитие социальной сферы	45
ЦЯО Цзыцзюнь, Лабейко О. А. Методики оценки эффективности использования трудовых ресурсов	47
Челяпина В. Использование интернет-технологий для контроля распространения COVID-19	49
ЧЖАО Ичао, Лабейко О.А. Кадровая политика и кадровые стратегии Китая	51

СЕКЦИЯ 2 НАПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Богушевич В. О., Босая Е. Н. Оценка уровня безработицы в современных экономических условиях развития Республики Беларусь	54
Боровик О. В. Демографическая безопасность Республики Беларусь: современное состояние и ключевые угрозы	57
Брезина А. Н., Харкевич И. С. Актуальные вопросы государственной политики Республики Беларусь в области занятости и пути их решения	59
Винничек А. В., Бондарь А. В. Трудовые ресурсы и инструменты обеспечения их эффективной занятости	62
Горлач А. А. Инклюзивный рост и показатели его эффективности	64
Клименков И. А., Харкевич И. С. Особенности демографической ситуации в Республике Беларусь	67
ЛЮ Бинянь, Лабейко О. А. Зарубежный опыт проведения кадровой политики в организациях	69
ЛЮ Линь, Лабейко О. А. Теории мотивации труда работников организации	72
Маркусенко Л. Н. Современный технологический прогресс и изменения в трудовой сфере и образовании	74
Несевра Э. А., Лабейко О.А. Опыт трудоустройства граждан с инвалидностью в странах постсоветского пространства	76
Савчук П. В., Лабейко О.А. Особенности регулирования занятости населения с инвалидностью в социальных рыночных экономиках	79
Скидан К. Н., Лабейко О. А. Политика занятости населения: современные подходы к анализу	80
Тельпук О. В., Чикун А. В. Ценностное отношение подростков к репродуктивному здоровью — основа демографической безопасности Республики Беларусь	83
У Веньбинь, Лабейко О. А. Основные принципы управления персоналом организации и их характеристика	85
Ходас А. К. Регулирование гибких форм занятости населения на рынке труда Республики Беларусь	88

ПРЕДИСЛОВИЕ

I Республиканский научно-практический форум «Теория и практика управления социальной сферой», проведенный 30 сентября 2021 г. по инициативе учреждения образования «Барановичский государственный университет», собрал для плодотворной дискуссии целый ряд заинтересованных ученых и практиков из разных городов нашей страны и ближнего зарубежья. В процессе работы форума обсуждались проблемы, касающиеся воспроизводства населения Республики Беларусь и России, связанные с функционированием социальной сферы в условиях цифровой трансформации экономики, определение направлений и стратегий социальной политики, доступности услуг здравоохранения и образования, демографические индикаторы, факторы, способствующие трудовой мобильности, социальной защищенности инвалидов и представителей старшего поколения и др. Выступления докладчиков — ученых, преподавателей, исследователей-практиков из Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, управления по труду, занятости и социальной защите Барановичского городского исполнительного комитета, Белорусского государственного университета, учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса» и учреждения образования «Барановичский государственный университет» вызвали интересную дискуссию. Большое количество вопросов и активное обсуждение сопровождали доклады, посвященные цифровой трансформации системы образования как фактора развития человеческого капитала, обособлению приоритетных направлений развития социальной политики Республики Беларусь и методов их реализации, инклюзивному росту экономики и показателям его оценки, регулированию гибких форм занятости на отечественном рынке труда, совершенствованию национальной модели реабилитации населения с инвалидностью. По окончании выступлений и дискуссии участники форума пришли к выводу о дальнейшей необходимости изучения институциональных условий, которые прямо или косвенно влияют на трансформацию социальной сферы и социальной политики государства.

Доклады, прозвучавшие на пленарном заседании, вопросы и дискуссия, возникшие в ходе работы секций, показали, что цели и задачи состоявшегося первого научного форума были полностью достигнуты. Учреждение образования «Барановичский государственный университет» выражает искреннюю благодарность всем, кто помог в организации и проведении форума, всем, кто принял участие в его работе, а также выражает уверенность в том, что результаты совместной работы и подведенные итоги, опубликованные в настоящем сборнике, окажутся востребованными не только в научной и педагогической среде, но и помогут органам государственного управления на всех уровнях принимать эффективные решения с конечной целью повышения уровня и качества жизни населения.

СЕКЦИЯ 1

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

УДК 330.3

А. В. Бондарь, Ю. В. Гуц

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Введение. В условиях цифровизации данные в цифровой форме становятся одним из главных стратегических ресурсов, фактором обеспечения эффективности и конкурентоспособности экономического субъекта. При этом возможности перехода к цифровым моделям бизнеса и совершенствования традиционных бизнес-процессов на основе сквозных цифровых технологий и цифровых платформ во многом определяются уровнем развития человеческого интеллектуального капитала организации.

Основная часть. Генезис понятия «цифровая экономика» показывает переход от экономики, основанной на цифровых технологиях, как области электронных товаров и услуг (телемедицина, дистанционное обучение, продажа медиаконтента), к экономике, где производство осуществляется с использованием цифровых технологий (методы генерирования, обработки, хранения, передачи данных, а также цифровые компьютерные технологии)», что позволяет определить новые модели экономического развития, где добавленная стоимость создается с помощью цифровых информационных технологий [1, с. 49].

Очевидно, что воспроизводство человеческого капитала как на микро-, так и на макроуровне может осуществляться как на экстенсивной, так на интенсивной основе, в зависимости от превалирования факторов экстенсивного или интенсивного порядка. Так, если прирост человеческого капитала происходит лишь в результате увеличения его носителей, то мы наблюдаем экстенсивный рост последнего. Если же совершенствуются такие качественные характеристики его носителей, как состояние здоровья, образование, культурный и квалификационный уровень, вовлеченность их в научную, творческую деятельность, то налицо интенсивный рост человеческого капитала [2, с. 116—117].

В ходе воспроизводства человеческого интеллектуального капитала выделяют два этапа. В течение первого формируется высокообразованная часть населения страны за счет общего среднего, среднего специального, высшего и постдипломного образования. В результате образуется группа носителей человеческого интеллектуального капитала, имеющих дипломы о высшем и постдипломном образовании. Воспроизводство человеческого интеллектуального капитала на втором этапе связано с его использованием в общественном производстве, в ходе которого наряду с созданием интеллектуального продукта труда происходит возвышение человеческого интеллектуального капитала. Осуществляется это за счет накопления производственного опыта, повышения квалификации на рабочем месте, самообразования, обмена знаниями и деятельностью [3, с. 52—53].

В последние годы отмечается негативная тенденция в изменении численности выпускников с высшим образованием, сокращается выпуск специалистов с дипломом о высшем образовании и дипломом магистра на 10 000 человек населения, занятого в экономике. Однако за исследуемый период с 2012 г. возросло количество выпускников с дипломами магистров, что свидетельствует о популярности магистерских программ не только среди молодых специалистов, но и среди работников с высшим образованием, уже занятых в экономике.

Анализ изменений в деятельности аспирантуры показывает, что фактический выпуск из аспирантуры по сравнению с 2012 г. уменьшился на 298 человек (27,7%). В то же время прием в аспирантуру увеличился незначительно по сравнению с 2012 г. на 116 человек, или 7,9%. При этом стоит отметить положительную динамику в количестве диссертаций, защищенных по итогам завершения программы обучения в аспирантуре (рост на 32%). Показательной является деятельность докторантуры. Так с 2012 г. по 2019 г. более чем в два раза увеличился прием в докторантуру, а также увеличилось количество человек, закончивших обучение в докторантуре. При этом количество защищаемых докторских диссертаций увеличилось в три раза [4, с. 89, 109].

За последние годы произошло увеличение доли сотрудников с высшим образованием (до 34,3%) при практически неизменной доле работников со средним специальным и профессионально-техническим образованием и незначительной долей работников с базовым образованием (около 2%) [4, с. 74]. Такая тенденция свидетельствует о высоком качестве человеческого интеллектуального капитала страны, если учесть и тот факт, что такой показатель доли работников с высшим образованием характерен и для Испании (33,5%), Швеции (32,3%), Швейцарии (32,9%), Соединенного Королевства (35,5%) [5].

Цифровая трансформация общества характеризуется и тем, что условия жизни, технологии, требования для осуществления экономической деятельности меняются быстрее, чем результаты полученного образова-

ния. Возникает определенный «разрыв знаний», когда имеющиеся знания работников не соответствуют потребностям современной экономики. В старой системе образования путем запоминания знаний и приобретения вычислительных навыков человек легко может быть заменен машинным искусственным интеллектом. В этой связи возникает объективная необходимость перестройки системы образования с целью поощрения в обучающихся инновационности и творчества.

На рынке образовательных услуг все большую популярность набирают EdTech (от англ. Educational technology, новые технологии в образовании — «Хайтек»). В медиа EdTech часто выступает синонимом онлайн-образования, однако это понятие гораздо шире и включает весь набор цифровых инструментов, направленных на повышение эффективности образовательного процесса. Помимо онлайн-школ, интерактивных курсов и образовательных приложений, на рынке представлены разработчики электронных систем для образовательных учреждений, обучающего оборудования, VR-тренажеров, платформ для корпоративного обучения и других продуктов [6].

В Республике Беларусь существует единая платформа электронных сервисов в образовании Знай-бай, к которой подключено более 1000 школ по всей стране. На данной платформе доступны такие сервисы, как «Электронный Дневник и Журнал», «Сайт учреждения образования», «Генератор Тестов», «Менеджер образования», «Генератор расписания», «е-Платежи». По данным собственного исследования и опроса руководителей учреждений образования Беларуси, подключенных к Платформе Знай-бай, в 2019—2020 гг. использование платформы увеличило свободное время учителей на 20 %, на 80 % сократились пропуски и на 15 % повысилась успеваемость обучающихся [7].

В то же время в нашей стране существуют определенные проблемы цифровой трансформации в системе образования. Среди управленческих недостатков можно выделить следующие: набор компетенций у управленцев; скорость принятия решений; внедрение новых технологий; мотивация к получению результатов, включая сложно прогнозируемые и затяжные; парадокс ответственности. Решением должно стать принятие быстрых решений по внедрению цифровых процессов и технологий. В числе проблем кадрового состава отмечаются такие, как набор компетенций у педагогических работников; набор компетенций у будущих педагогов; внедрение новых технологий; мотивация к получению новых знаний и навыков; недостаточное финансирование педагогов; несвойственные нагрузки. В рамках устранения вышеуказанных недостатков всегда следует помнить, что педагог — основной проводник цифровой трансформации образования, и от уровня его образованности, квалификации и мотивации к работе зависит цифровизация системы образования [8].

Заключение. Для формирования у специалистов высшей квалификации профессиональных компетенций в свете развития цифровой экономики требуется наличия системы кадровых и временных ресурсов. Цифровизация сферы образования должна содействовать более мобильному получению знаний среди детей и взрослых, переквалификации работников, а также оперативному ответу быстро трансформирующейся экономике на потребности в кадрах определенных специальностей. В приоритете будут такие навыки, как критическое мышление, нестандартное решение проблем, креативность, управление персоналом, эмоциональный интеллект и многие другие, характеризующие степень развития интеллектуального капитала.

Список цитируемых источников

1. *Беляцкая, Т.* Управление электронной экономикой / Т. Беляцкая // Наука и инновации. — 2018. — № 5 (183). — С. 49—55.
2. *Гуц, Ю. В.* Сфера науки в контексте формирования интеллектуального капитала / Ю. В. Гуц, А. В. Бондарь // Научные труды Белорусского государственного экономического университета / редкол.: В. Ю. Шутилин (гл. ред.) и др.; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. эконом. ун-т. — Минск: БГЭУ, 2021. — Вып. 14. — С. 115—122.
3. *Бондарь, А. В.* Интеллектуальный капитал в экономической системе / А. В. Бондарь, Н. А. Жебентяева, Э. Хостилович // Научные труды Белорусского государственного экономического университета / редкол.: В.Н. Шимов (гл. ред.) и др.; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск: БГЭУ, 2019. — Вып. 12. — С. 47—55.
4. Статистический ежегодник Республика Беларусь – 2020 : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведова (пред.) [и др.]. — Минск, 2020. — 436 с.
5. Структура рабочей силы по образованию: доля рабочей силы с высшим образованием в странах Европы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://tu.countries.world>. — Дата доступа: 23.06.2021.
6. EdTech: рынок, тенденции, инвестиции [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://tb.ru/analytics/pro-edtech/>. — Дата доступа: 25.06.2021.
7. Знай-бай — единая платформа сервисов для образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://znaj.by/>. — Дата доступа: 25.06.2021.
8. *Лис, П.* Почему буксует цифровизация образования? [Электронный ресурс] / Цифровая трансформация образования : II Междунар. науч.-практ. конф. — Режим доступа: <http://dtconf.unibel.by/>. — Дата доступа: 25.06.2021.

УДК 339.3

А. С. Вакар, К. И. Рябова

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ БЕЛОРУССКОГО РЫНКА ИНФОРМАЦИОННЫХ УСЛУГ

Введение. Статья посвящена проблемам реализации Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016—2020 и Стратегии развития информатизации в Республике Беларусь на 2016—2022 гг. Проведен структурный анализ формирования белорусского рынка информационных

услуг и доходности услуг по передаче данных. Определены тенденции цифровой трансформации сферы здравоохранения и образования. Рассмотрена эффективность и динамика использования информационных услуг на белорусских предприятиях. На основании данного анализа выявлены причины недостаточного использования информационных услуг субъектами хозяйствования и перспективные направления их развития в Беларуси.

Основная часть. В Республике Беларусь, как и в большинстве развитых государств, стремительно формируется новый информационный уклад, основанный на цифровой экономике. Его главный приоритет — внедрение новейших информационных технологий во все сферы развития общества и жизнедеятельности человека, включая производство различных видов продукции, торговлю, образование, медицину, социальное обслуживание. Региональный аспект цифровизации приобретает особую актуальность, поскольку является составной частью реализации единой Цифровой повестки стран ЕАЭС до 2025 года. Последние исследования Евразийской экономической комиссии и Всемирного банка показывают, что внедрение цифровых технологий в различные сферы экономики и жизнедеятельности населения окажет положительное влияние на рост регионального ВВП стран — участниц ЕАЭС. Проникновение широкополосного доступа в интернет к 2025 году даст прибавку региональному ВВП примерно в 1,7 %, увеличение международной пропускной способности — 0,66 %, распространение электронной торговли увеличит ВВП региона на 0,88 %. Это станет стимулом к созданию новых рабочих мест и в целом скажется на увеличении занятости населения [1].

Создание единого общегосударственного информационного пространства в нашей стране направлено на повышение эффективности информационного обеспечения и дальнейшего экономического развития всех регионов. Оно включает в себя повышение доступа к информационным ресурсам, совершенствование технологий их ведения и использования, развитие информационно-телекоммуникационных систем и сетей. Все это в совокупности направлено на создание условий для стабилизации экономики предприятий, оперативного взаимодействия органов государственного управления, местных органов власти, юридических и физических лиц, иных субъектов социально-экономических отношений.

1. Динамика развития информационных услуг в Беларуси. Формирование информационного общества в Республике Беларусь осуществляется поэтапно, с учетом реализации мероприятий, предусмотренных Стратегией развития информатизации в Республике Беларусь на 2016—2021 годы. Государственная программа включает 80 мероприятий, объединенных в три подпрограммы, которые поступательно реализуются во всех регионах Беларуси: информационно-коммуникационная инфраструктура; инфраструктура информатизации; цифровая трансформация [2].

Цифровизация экономики в региональном аспекте напрямую зависит от равных возможностей доступа к цифровым технологиям промышленных и сельскохозяйственных предприятий государственной и частной формы собственности и бизнес-сообществ во всех уголках Беларуси. Поэтому реализация трех вышеназванных подпрограмм имеет чрезвычайную важность для успешного развития экономики регионов.

Так, внедрение в жизнь мероприятий подпрограммы «Информационно-коммуникационная инфраструктура» позволило равномерно по всем областям провести обширную модернизацию сетей электросвязи и создать сеть волоконно-оптических линий, доступных широкому кругу потребителей как в крупных городах, так и в сельской местности.

Начиная с 2016 года во всех населенных пунктах страны поэтапно обновлялись городские и сельские телефонные сети: на смену автоматическим телефонным станциям координатного типа пришли современные технологии передачи данных с переключением абонентов на IMS-платформу, активно велось строительство волоконно-оптических линий связи по технологии GRON. Это предоставило потребителям высокоскоростной доступ к современным сервисам электросвязи и позволило информационным услугам стать доступным ресурсом для большинства населения и бизнеса.

По данным Министерства связи и информатизации Республики Беларусь, в 2020 году количество абонентов широкополосного стационарного доступа в интернет увеличилось по сравнению с 2019 годом на 30 тыс. и составило 3,25 млн. Также в 2020 году зафиксирован рост численности абонентов IPTV, количества подключений к IMS-платформе и технологии GPON. Услугой «умный дом» в 2020 году воспользовались 29 тыс. семей, что составило в общем объеме 70,8 тыс. абонентов [3].

Современный белорусский рынок информационных услуг находится в стадии активного развития. По данным Национального статистического комитета, в 2019 году доходы от услуг в области телекоммуникаций составили 3397 млн. рублей, что на 35,6 % больше, чем в 2016 году.

Структурный анализ информационных услуг свидетельствует о стремительном развитии услуг по передаче данных. За период с 2016 по 2019 год прибыль от данного вида деятельности увеличилась более чем в 2 раза. Стабильный рост демонстрируют услуги сотовой связи, доступ в Сеть интернет.

В то же время наблюдается устойчивая тенденция снижения доходов от услуг по трансляции телевизионных программ. В 2016 году их сумма составляла 94,3 млн рублей, а в 2020 — 91 млн рублей [4, с. 68]. Это свидетельствует о падении зрительского интереса к телевидению, что подтверждают и рейтинги просмотров телепередач, регулярно проводимые различными социологическими организациями. Также по итогам 2020 года наблюдалось снижение доходов от местной, междугородней и международной телефонной связи. Количество же абонентов сотовой подвижной электросвязи в январе 2020 года составило 11,6 млн.

Необходимо отметить, что представленная в открытом доступе статистика не в полной мере отражает динамику развития информационных услуг СМИ, операторов сотовой связи, консалтинговых компаний. По

данным Министерства связи и информатизации Республики Беларусь, в настоящий момент сетями сотовой подвижной электросвязи охвачено 98,7 % территории страны, или 99,9 % населения. Ведется активная работа по развитию сетей сотовой подвижной электросвязи четвертого поколения.

В 2020 году в Беларуси услугами Сети интернет пользовались 82,8 % населения в возрасте от 6 до 72 лет, 68,5 % этой категории граждан — ежедневно. Количество ее абонентов на 100 человек выросло с 57 в 2010 до 139 в 2019 году [5].

С принятием Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества количество оказанных государственных услуг электронного правительства на 100 человек населения увеличилось в 3,9 раза.

2. *Промышленность и экономика.* В региональном аспекте тенденции развития цифровизации и, в частности, информационных услуг целесообразно рассматривать в разрезе работы предприятий, исходя из показателей использования ими информационно-коммуникационных технологий.

Так, по данным статистики, в целом по стране удельный вес организаций, использующих стационарный широкополосный доступ в Сеть интернет, в 2020 году составил 96,8 % из общего числа обследованных учреждений и предприятий. С улучшением скорости и качества передачи данных развивается сеть информационных услуг, что дает дополнительные возможности для повышения эффективности взаимодействия предприятий с поставщиками и потребителями.

Важнейшими направлениями использования информационных услуг на белорусских предприятиях являются реклама товаров и услуг, повышение квалификации специалистов, закупка товаров и другие виды деятельности, обеспечивающие стабильную работу любого субъекта хозяйствования или организации. Совершенно очевидно, что в современном мире переход на цифровые платформы — это необходимое условие для дальнейшего развития бизнеса.

На основе анализа статистических данных можно констатировать высокую активность использования информационных услуг белорусскими производителями. С 2011 по 2020 года удельный вес организаций, использующих Сеть интернет для взаимодействия с поставщиками возрос с 40 %. При этом, организации, использующие интернет во взаимодействии с потребителями, возрос с 30,8 %.

При этом необходимо отметить, что 96,2 % из общего количества обследованных Белстатом организаций пользовались электронной почтой, практически столько же субъектов хозяйствования в своей работе регулярно использовали интернет, 79,8 % — локальные вычислительные сети, 26,6 % организаций имели в своем распоряжении интранет и 13,5 % экстранет. Веб-сайтами в Сети располагали 67,2 % обследованных организаций.

В настоящее время на белорусском рынке услуг наблюдается тенденция ускоренного развития деловых и профессиональных услуг. Динамично развиваются маркетинг, страхование, лизинг, риэлтерская деятельность, консалтинг. Несмотря на это, значительная часть деловых услуг все еще выполняется собственными силами предприятий.

Внедрение информационных инноваций в условиях современного рынка — это необходимое условие конкурентоспособности любого предприятия. Потенциальная выгода проявляется в снижении затрат на производство продукции и сокращении сроков ее выхода на рынок.

В то же время, как показывает практика, руководство предприятий и коммерческих компаний далеко не всегда использует возможности цифровизации и применения полного спектра информационных услуг. Одной из причин можно выделить отсутствие мотивации к внедрению инноваций, которые принесут значимые результаты в долгосрочной перспективе.

На сегодняшний день не получили широкого распространения в Беларуси информационные услуги управленческого консалтинга. Причиной является как недостаточное количество организаций, оказывающих эти услуги, так и недостаточное их продвижение в рекламных проектах для предпринимательской среды. Поэтому целесообразно среди мероприятий по развитию малого бизнеса предусмотреть создание координационного или консультационного центра по бизнес-услугам, а также предоставление на специализированных сайтах соответствующей информации для малого и среднего бизнеса.

Очевидной выгодой от внедрения дистанционного интернет-консалтинга является снижение транзакционных издержек. На конец 2020 года в Беларуси зарегистрировано 110 777 юридических лиц, в том числе 96 789 микроорганизаций, 11 753 малых предприятий, 2 235 средних предприятий. Экономия от внедрения консалтинга электронной и интернет-торговли составляет около 150 долларов на каждого субъекта хозяйствования. Итоговая экономия в рамках страны может составить порядка 16,6 млн. долларов в год.

Одной из целей консалтинга интернет-бизнеса является преодоление нежелания ряда представителей белорусского бизнеса и государственных предприятий использовать информационные услуги.

Среди причин отказа можно выделить отсутствие единого координационного или консультационного центра, финансовых ресурсов, необходимой информации и нежелание подвергаться рискам в реализации проектов. Среди других причин недостаточного использования предприятиями информационных услуг выделяют:

- сомнения в правильности собственных оценок стоимости проектов;
- опасения в несоответствии целей компании и потребностей клиентов;
- неверная расстановка приоритетов на этапе проектирования;
- недостаточная квалификация имеющегося в распоряжении персонала;
- непонимание учета взаимозависимости внутренних технологических решений с внешними IT-процессами;
- отсутствие грамотного мониторинга, наличия технических комплексов и систем.

С учетом современных тенденций можно прогнозировать следующие перспективные направления развития информационных услуг в Республике Беларусь:

- рост спроса на консалтинговые услуги, вызванный необходимостью качественной информационно-аналитической работы, как правило, передаваемой на аутсорсинг;
- дальнейшее развитие экспорта информационных услуг и IT-аутсорсинга. Уже сейчас Беларусь занимает лидирующие позиции по экспорту IT-услуг на душу населения;
- снижение транзакционных издержек компаний;
- снижение барьеров для входа на рынок;
- уменьшение значения пространственного и временного факторов для инновационного развития.

В связи с прогнозируемым ростом данного рынка вероятно появление новых белорусских консалтинговых компаний, расширение присутствия средних российских консультационных компаний, а также возрастание интереса со стороны иностранных консалтинговых компаний.

Также, можно прогнозировать развитие стратегического маркетинга и менеджмента в области реструктуризации предприятий, управления финансами и т. д. Будет увеличиваться спрос на услуги инновационной оценки бизнеса и консультаций по организации и проведению конкурсных торгов.

Заключение. Анализ динамики формирования и развития отечественного рынка информационных услуг позволяет выделить следующие особенности цифровизации в нашей стране:

- белорусская модель формирования информационного общества характеризуется социальной направленностью. Наряду с внедрением цифровых инноваций в экономику, трансформируются и все социальные институты государства — образование, здравоохранение, органы государственного управления, малый и средний бизнес, СМИ;

- поэтапная реализация ряда государственных программ и совершенствование нормативно-правовой базы (Декрет Президента Республики Беларусь № 8 от 21 декабря 2017 года «О развитии цифровой экономики») позволили создать необходимую информационно-коммуникативную инфраструктуру во всех регионах страны. Это стало предпосылкой стремительного развития услуг по передаче данных и двукратному увеличению прибыли от данного вида деятельности за период с 2016 по 2020 год;

- Беларусь, как часть цифровой платформы ЕАЭС, имеет значительный потенциал продвижения информационных услуг в рамках реализации инициатив по формированию единого цифрового промышленного пространства союза;

- анализ деятельности белорусских предприятий свидетельствует, что большинство производителей достаточно активно используют информационные услуги. Наблюдается стойкая динамика роста количества организаций, использующих цифровые технологии во взаимодействии с потребителями.

Вместе с тем, несмотря на позитивную динамику развития сферы информационных услуг, темпы ее роста остаются недостаточно высокими. Среди нерешенных проблем — незначительные объемы инвестирования данной сферы; недостаточное ее развитие в регионах, малых городах и сельской местности; ограниченный спектр и относительно невысокий уровень качества оказываемых услуг; медленное развитие цифровизации малого и среднего бизнеса в стране.

Список цитируемых источников

1. Цифровая повестка Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации [Электронный ресурс] // Группа Всемирного банка, ЕЭК. — Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/ru>. — Дата доступа: 15.05.2021.
2. Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.pravo.by/doc/ument/guid=3871&p0=C21600235/>. — Дата доступа: 15.05.2021.
3. Достижения и вызовы в развитии электронного правительства в странах региона в контексте исследования ООН по электронному правительству [Электронный ресурс]: онлайн-конференция. — Режим доступа: <https://www.mpt.gov.by/ru/news/26-10-2020-6819/>. — Дата доступа: 17.05.2021.
4. Беларусь в цифрах, 2020. стат. справочник [Электронный ресурс] : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И.В. Медведова (пред.) [и др.]. — Минск, 2020. — 72 с. — Режим доступа : <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/372/372e458c7e0e0196257ac51b11a0cf73.pdf>. — Дата доступа: 17.05.2021.
5. Информационно-коммуникационные технологии [Электронный ресурс] // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Официальная статистика. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/informatsionno-telekommunikatsionnye-tehnologii/tsifrovaya-ekonomika/>. — Дата доступа: 17.05.2021.

УДК 304.9

И. В. Винничек, А. В. Бондарь

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ПРИОРИТЕТНЫЕ ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И МЕТОДЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Введение. В условиях модернизации экономики Республики Беларусь огромное значение приобретают знания и информация. Потенциал развития как экономики страны в целом, так и отдельного человека во все возрастающей степени определяется масштабами информации и знаний, которыми он располагает. В обще-

стве происходит разделение на тех, кто востребован рынком труда, и тех, кто не подходит по своим квалификационным характеристикам. Это обостряет ряд социальных проблем: расслоение общества по доходам, рост безработицы, бедность. Одновременно с этим приходится решать задачу формирования ресурса — высококвалифицированного труда в экономике. В постиндустриальной экономике, основанной на знаниях, самым важным фактором экономического роста становится квалифицированный труд, а задача социальной политики — воспроизводство квалифицированных трудовых ресурсов. Однако на сегодняшний день данные задачи осложняются многими факторами. В стране с 1994 г. наблюдается естественная убыль населения и в настоящее время сальдо естественного движения населения имеет отрицательное значение.

Одновременно с этим наметившийся рост благосостояния населения приводит к старению населения. Ожидаемая продолжительность жизни увеличится, по разным прогнозам, от 70 до 76 лет. Прогнозируется рост количества пенсионеров при одновременном увеличении пенсий (исходя из данных прошлых лет), что окажет дополнительную нагрузку на пенсионную систему государства. Нагрузка на трудоспособное население вследствие этого продолжит расти.

Основная часть. Социальную политику в более обобщенном смысле определяют также как единый инструмент, позволяющий создать условия для самореализации всех граждан страны, сохранить ее культурные и исторические ценности. Элементы такого понимания широкого декларируются, однако оно требует обязательного соотношения конкретных действий государства с реальной ситуацией. При этом следует иметь в виду, что реализация социальной политики способна оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на экономику.

Из приведенных выше слов можно сделать вывод, что экономическая политика должна быть не социальной ориентированной, а сочетаемой с социальной политикой, так как реализация социальной политики требует значительного напряжения экономики любого государства. Так, существуют задачи социальной политики, приносящие выгоду государству, и наоборот, существуют убыточные задачи, которые все равно нужно выполнять. Например, социальная поддержка учащихся, детей, семей с детьми и временно безработных с высокой вероятностью будет приносить стране пользу, так как люди, выросшие в достатке, вне бедности и в условиях доступности базовых благ, образования, будут благодарны стране, будут готовы продолжать работать на благо выращившего их государства. Говоря языком экономики, при верной социальной поддержке перечисленных выше групп, больший процент этих людей станет активными субъектами рыночных отношений в стране и будет приносить доход в государственный бюджет.

А теперь к заведомо невыгодным для страны социальным задачам: для аналогии, социальная защита пенсионеров, неработоспособных инвалидов. Эти люди не смогут внести вклад в формирование благосостояния государства. Но при этом, не реализовать данные направления нельзя, так как это попросту нарушает нормы морали и права человека и именно по уровню защищенности уязвимых групп населения оценивается социальная зрелость общества в целом. Также стоит учесть, что многие люди из этих групп ранее уже внесли свой вклад в развитие экономики страны [1, с. 3].

Также есть еще одна сторона социальной политики: самые базовые ее основы противоречат идеологии свободных рыночных отношений. Например, каждый работодатель стремится получить максимум пользы от своих сотрудников, и при этом заплатить минимум. Именно для сглаживания «острых углов» капитализма и используется социальная политика государства.

Таким образом, определим основные требования к эффективной социальной политике:

- 1) она должна разрабатываться в интересах подавляющего большинства населения страны и на долгосрочную перспективу;
- 2) отражение темпов социально-экономического роста, обеспечиваемых эффективным использованием ресурсов общества;
- 3) содержание, поиск ресурсных источников решения социальных задач, развитие производства, непродуцированной сферы и т.д.;
- 4) отражение этапов и уровней социального развития, связанных с экономическим ростом при максимизации удовлетворения социальных потребностей;
- 5) предусмотрение структурной перестройки экономики и промышленности.

Также, анализируя данный список требований, необходимо учитывать фактор цифровой трансформации страны и мира в целом. Во всех отраслях и областях жизни человека вводятся цифровые технологии, упрощающие, а иногда полностью меняющие те или иные сферы деятельности. В социальной политике цифровые технологии способны помочь, например, с учетом людей, находящихся в социальных группах, нуждающихся в государственной помощи и защите.

Так, например, на текущий момент многодетная семья, нуждающаяся в помощи государства вынуждена сама обращаться за этой помощью. Но у государства уже есть все данные, сообщающие о необходимости оказать помощь. В различных базах данных содержится информация о доходе семьи, количестве детей и так далее. При помощи новейших цифровых технологий, например, интернета вещей становится возможным синхронизировать оборот данных в государственных базах. То есть становится выполнимым создать систему, которая будет компилировать всю доступную информацию по людям, находящимся в группе риска, то есть людям которым может в будущем понадобится помощь. Далее эта система, на основе анализа все доступных

данных сможет самостоятельно принимать решения об оказании помощи социально незащищенным группам, снимая таким образом необходимость личного обращения за помощью [2, с. 4].

На каждом этапе экономического развития страны применяются методы государственного управления: прямое, нормативное, экономическое. Их содержание, механизмы проведения и взаимное влияние, а также индикаторы развития изменяются в соответствии с текущими внешними и внутренними условиями. Центральным положением, на мой взгляд, является согласование ключевых параметров развития экономики, уровня цен и доходов основной массы населения.

Для реализации основных положений стратегии должны использоваться методы долгосрочного прогнозирования ресурсов и результатов, индикативного планирования. Для стимулирования выполнения планов применяются методы экономического управления. Каждая среднесрочная программа и другая плановая разработка правительства и любое крупное экономическое мероприятие должны быть частью долгосрочной политики и преследовать достижение главной сформулированной в Конституции цели, отражать ее социальную и экономическую эффективность. На этой основе будет достигнута перспективность, целевая и социальная направленность развития страны, будет осуществлен уход от субъективизма и волюнтаризма в управлении, от метода «проб и ошибок», когда возвращение в первоначальное положение невозможно, достигнуто согласование среднесрочных мер, проводимых правительством, и долгосрочной стратегии социально-экономического развития.

Для разработки эффективной социальной политики правительству Республики Беларусь следует в первую очередь выполнить:

1) проведение анализа структуры товарных рынков с целью выявления международной и внутренней специализации белорусской экономики и промышленности, формирование перспективной товарной специализации экономики на международном рынке;

2) прогнозирование тенденции макроэкономического развития, выделение роста уровня жизни населения, оценку его реальных возможностей в сопоставлении с объективным уровнем социальных потребностей наименее обеспеченных категорий членов общества;

3) решение проблем государственной и приватизированной собственности с учетом условий приватизации, эффективности использования, источников первоначального капитала и проводимой инвестиционной политики;

4) разработку государственной экономической системы регулирования социально-экономического развития, направленной на максимизацию социально-экономического развития, поэтапного достижения прогнозируемых макроэкономических показателей;

5) создание в стране инвестиционного климата, в первую очередь, в промышленности, способствующего привлечению производственных инвестиций из всех источников с учетом их экономических особенностей, условий их эффективного использования для государства и потребителей инноваций;

6) организацию эффективного управления государственной собственностью, обеспечивающего повышение ее доходности для пополнения государственного бюджета;

7) разработку государственной системы управления развитием науки и инновационными процессами в производстве, включающей финансирование из бюджета и внебюджетных фондов, коммерческие венчурные инвестиции и др.;

8) разработку системы эффективного инвестиционного использования природной ренты для развития новых технологий и товаров для выхода на внутренний и внешний товарные рынки. Возможно создание государственного инновационно-инвестиционного фонда;

9) разработку экономической системы стимулирования внешнеэкономической деятельности, защиты внутреннего рынка от импорта, обеспечивающей расширение участия товаропроизводителей на внутреннем рынке, государственное стимулирование экспорта [3, с. 266].

Заключение. Таким образом, цель развития страны должна присутствовать в каждом экономическом решении. Для этого долгосрочную (и текущую) цель развития экономики следует сформулировать так: создание социально ориентированной экономики, обеспечивающей на каждом этапе развития максимально социально направленное распределение ВВП и НД, оцениваемое через социальные индикаторы. Конечной целью же являются повышение качества жизни людей и создание условий для жизнедеятельности в соответствии с их интересами, что неизменно приведет к созданию гармонично развивающегося общества.

Список цитируемых источников

1. *Шевяков, А.* Снижение неравенства — важнейшая задача социальной политики на современном этапе / А. Шевяков // Вестн. Ин-та экономики Рос. акад. наук. — 2008. — № 2.
2. *Буркин, А. И.* Методы формирования социально-экономической политики / А. И. Буркин // Вестн. ЧГУ. — 2009. — №1.
3. *Жильцов, Е. Н.* Экономика и управление социальной сферой: учебник для бакалавров / Е. Н. Жильцов, Е. В. Егоров — Минск : Дашков и К°, 2015. — 496 с.

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЕГО ПРОБЛЕМЫ

Введение. Модель социально-ориентированной рыночной экономики Республики Беларусь направлена, в первую очередь, на выполнение следующих проблем: улучшение благосостояния населения, обеспечение качества жизни и развития белорусского народа. В настоящее время акцент на социальное направление стал весьма актуален, так как рост уровня жизни, обеспеченность населения необходимыми ресурсами для материального и духовного развития напрямую связано с развитием общества.

Основная часть. Демографическое развитие регионов Республики Беларусь можно показать и оценить с помощью следующих показателей: показатели рождаемости и смертности населения; половозрастная структура населения; показатели количества заключенных браков и разводов, а также показателей миграции, как внутренней, так и внешней. Стоит отметить, что для нашей страны характерна убыль населения, что в свою очередь сокращает воспроизводство и численность населения в целом.

Численность населения Республики Беларусь на 1 января 2021 г. составляет 9 349,6 тыс. человек, наиболее заселенными являются регионы города Минска, Минской, Гомельской и Брестской областей (рисунок 1).

Как видно из диаграммы (рисунок 2), за последние 5 лет наблюдается естественная убыль населения по всей стране. Предполагается, что причиной убыли населения является нежелание рожать детей в связи с малой поддержкой обеспечения семей.

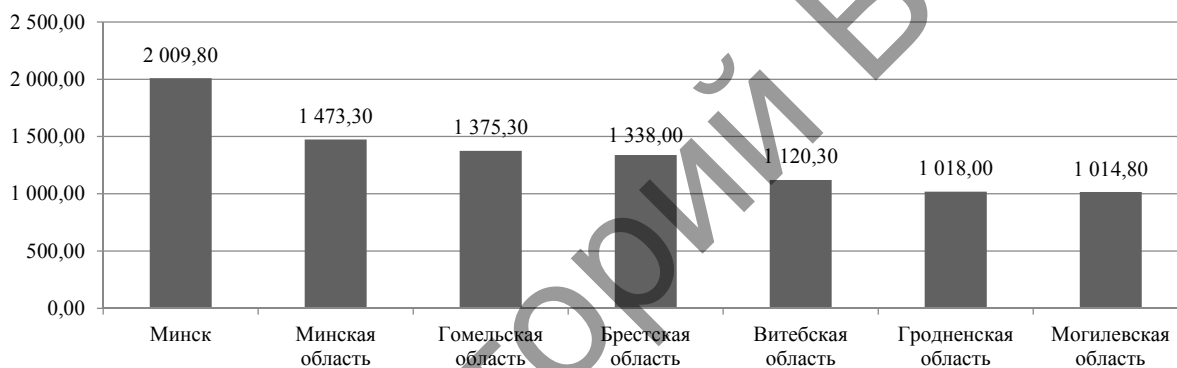


Рисунок 1 — Численность населения по областям и г. Минску на 1 января 2021 год (тыс. чел.)

Примечание. Источник: [1].

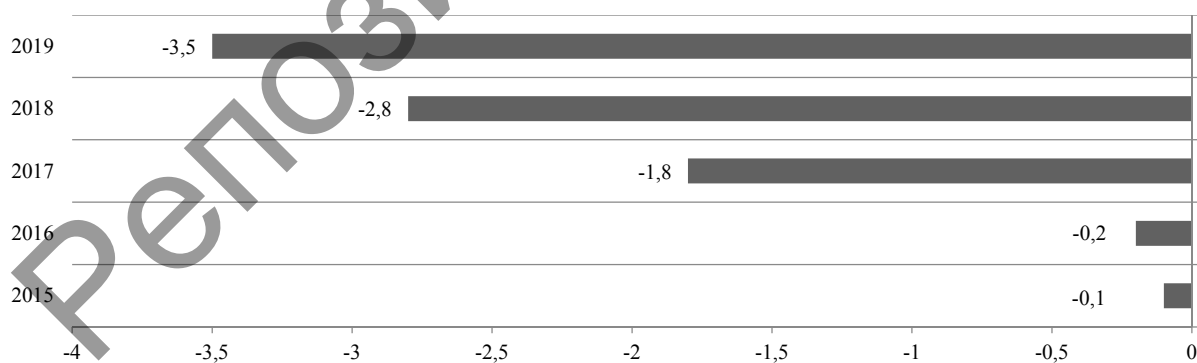


Рисунок 2 — Естественный прирост и убыль населения Республики Беларусь в 2015—2019 году (на 1000 человек населения)

Примечание. Источник: [2; 3].

Темпы роста старения населения характеризуют возрастную структуру таким образом, что наблюдается преобладание количества населения старшего возраста над количеством детей и трудоспособного населения.

Также стоит отметить влияние миграционных процессов на половозрастную структуру. Причина внутренней миграции населения — урбанизация (переезд из села в город). Она предопределена теми факторами,

что в городах более развита инфраструктура, возможность трудоустройства, а также получения образования. Такая тенденция наблюдается и за рубежом.

Городское население Беларуси на начало 2020-го года составило 7 303 905 человек и на начало 2021 года 7 280 320 человек соответственно.

Сельское население также имело тенденцию снижения за этот период: в 2020-ом году оно составляло 2 106 354 человека, в 2021-ом году — 2 069 325 человек. В целом по стране 78 % населения проживает в городах, а 22 % в селах.

На 2021-ый год статистика половозрастной структуры отсутствует. На начало 2019 и 2020 годов соотношение мужчин и женщин было соответственно — 4 358 тыс. против 5 071 тыс. и 4 350 тыс. против 5 060 тыс. Людей в трудоспособном возрасте было 5 401 тыс., стало 5 408 тыс., старше трудоспособного — снизилось с 2 340 тыс. до 2 316 тыс. [4].

Показателем развития человеческого потенциала являются доходы населения. Сравнительный анализ уровня денежных доходов населения на душу населения показал, что значительных региональных дифференциаций в этой сфере не наблюдается. Исключением является только Минск, где уровень денежных доходов на душу населения более чем в два раза превышает уровень денежных доходов в других регионах. В структуре денежных доходов населения по регионам существуют незначительные различия.

Доля оплаты труда в структуре денежных доходов населения республики составляет 64,9 %. Максимальная доля оплаты труда зафиксирована в Минске — 69,9%; минимальная в Могилевской области — 60,5 %. Это обусловлено тем, что в Минске наблюдается наибольшее количество вакансий по поиску работы (рисунок 3).

Значительные колебания региональной дифференциации наблюдаются в сфере оплаты труда. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в декабре 2020 года составила 1 474,6 руб., наиболее высокий уровень оплаты труда в г. Минске — 2 151,2 руб., самый низкий уровень оплаты труда зарегистрирован в Могилевской области — 1176 руб. В основном, в регионах, размер среднемесячной начисленной заработной платы работников находится в границах 1 200–1 400 руб. [6]. Уровень заработной платы и темп роста определяется в первую очередь от специфики той или иной отрасли экономики (рисунок 4).

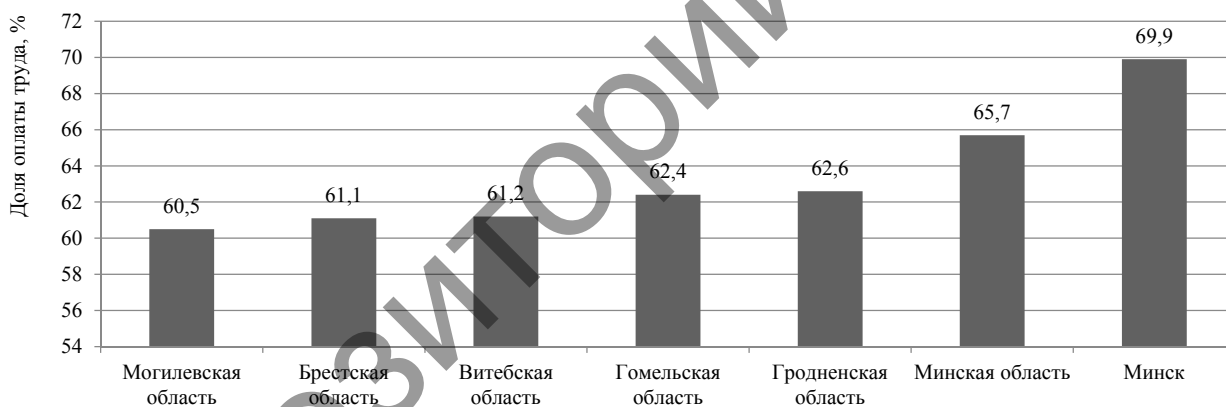


Рисунок 3 — Доля оплаты труда в структуре денежных доходов населения республики в 2020-ом году по областям и г. Минску, %

Примечание. Источник: [5].

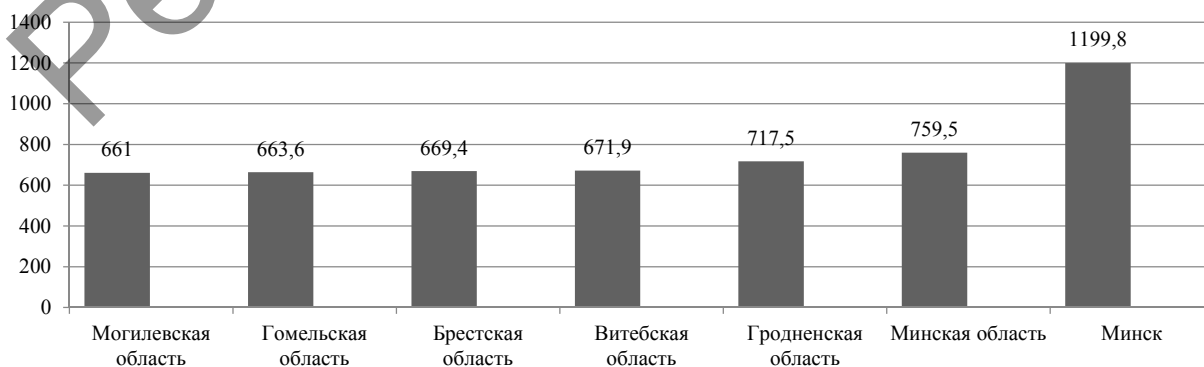


Рисунок 4 — Среднедушевые денежные доходы населения по областям и г. Минску в 2020 году (руб. в месяц)

Примечание. Источник: [5].

Разбегка в минимальной и максимальной заработной плате сегодня достигла 10 раз, 6 270,3 и 672,3 соответственно (рисунок 5). Также стоит отметить индикатор, характеризующий уровень жизни населения, а также уровень его развития. Это показатели малообеспеченности. По Республике Беларусь в 2020 году он составил 4,8% [7]. Наиболее высокий уровень малообеспеченности наблюдался в Брестской области — 6,9%; в Гомельской — 6,8; Витебской — 6,6; Могилевской — 6,5; Гродненской — 3,6; Минской — 3,9. Самый низкий уровень малообеспеченности в г. Минске — 0,9%.

Более значительные различия, чем между областями и столицей в уровне жизни населения отмечаются между областными городами, а также районами.

Одним из основных показателей, характеризующих уровень экономического развития регионов, является валовой региональный продукт (ВРП) (рисунок 6).

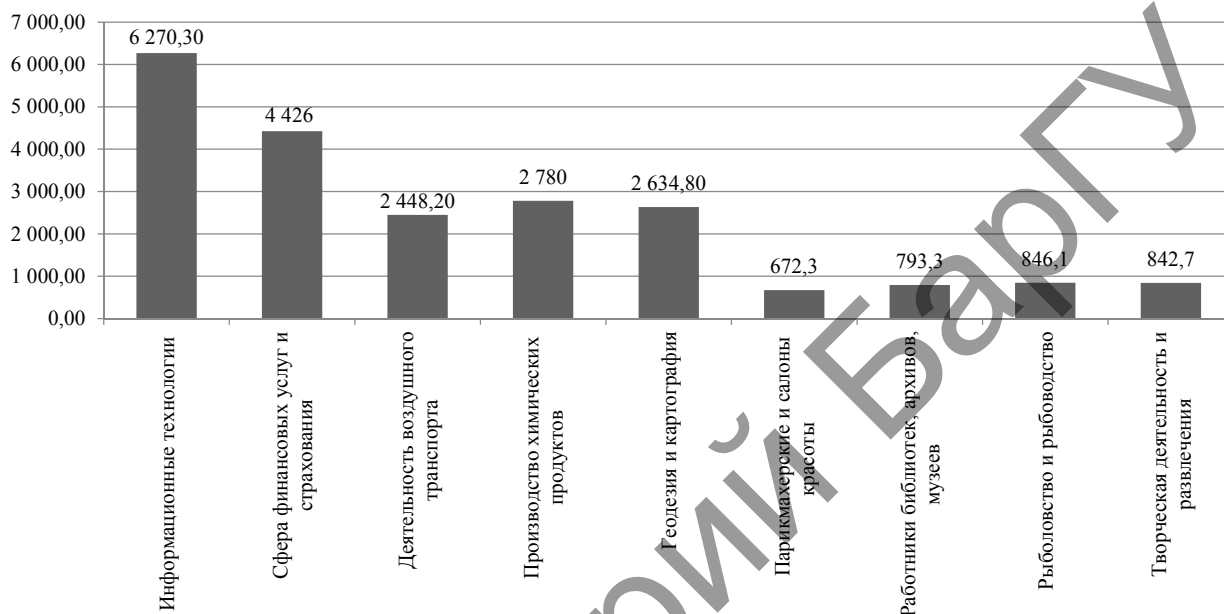


Рисунок 5 — Номинальная начисленная и реальная заработная плата работников Республики Беларусь по видам экономической деятельности (руб.)

Примечание. Источник: [6].

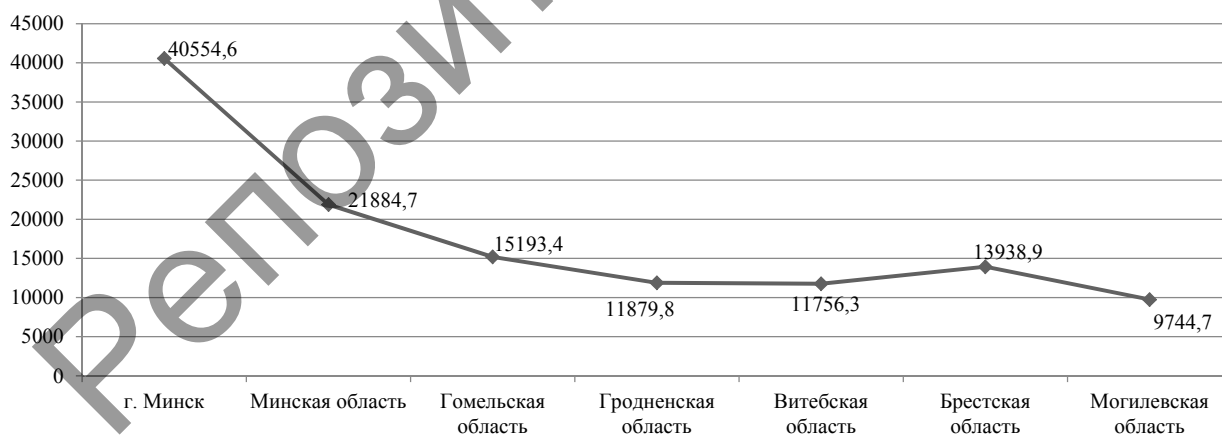


Рисунок 6 — Объемы производства валового регионального продукта в 2020 году, млн. руб.

Примечание. Источник: [8].

Производство ВРП на душу населения в г. Минске превышает более чем в 4 раза уровень Могилевской области, в 3,4 раза — Витебской и Гродненской, в 2,9 раза — Брестской, в 2,7 раза — Гомельской, в 1,8 раз — уровень Минской области.

Привлечение инвестиций на территории регионов Республики Беларусь предоставляет возможность развиваться экономическому потенциалу страны в целом. На сегодняшний день, по данным Белстата, наблю-

дается положительная динамика инвестиций в основной капитал. В региональном разрезе лидирующее место занимает Минская область (7805 млн руб.). За ней идут г. Минск (5716,7 млн руб.), Гомельская область (42 51,5 млн руб.).

Приток инвестиций в остальных регионах значительно уступает. Гродненская область (3622,3 млн руб.), Брестская область (3 329,7 млн руб.), Витебская область (2 874,0 млн руб.), на последнем месте Могилевская область — 2 044,5 млн руб.

Региональное разделение влечет за собой ряд негативных последствий, влияющих на стабильное развитие страны. Наиболее серьезными проблемами эффективного развития являются высокий уровень заболеваемости и смертности населения на фоне низкой ожидаемой продолжительности жизни; старение и изменения возрастной структуры населения отдельных регионов.

Высокий уровень региональной дифференциации способствует увеличению диспропорциональности в структуре национальной экономики, затрудняет проведение социально-экономической политики, увеличивает риски, как социальные, так и демографические.

Заключение. Стоит отметить, что для успешного социально-экономического развития регионов Республики Беларусь республиканские и местные органы власти должны проводить такую политику, которая бы затрагивала все регионы одинаково, предотвращая появление больших диспропорций, которые негативно влияют на эффективное развитие экономики страны. В первую очередь необходимо обратить пристальное внимание на предоставление необходимого количества рабочих мест с достойной оплатой труда, а также давать первые рабочие места молодым специалистам, для этого нужно создавать новые заводы, а также улучшать эффективность производства старых. Для реализации данных целей необходимо улучшать приток инвестиций в создаваемые проекты.

Список цитируемых источников

1. Численность населения на 1 января по областям и г. Минску. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/naselenie_6/dinamika-chislennosti-naseleniya/. — Дата доступа: 09.08.2021.
2. Беларусь в цифрах. Статистический справочник. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>. — Дата доступа: 09.08.2021.
3. Беларусь в цифрах. Статистический справочник. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://istmat.info/files/uploads/62683/belarus_v_cifrah_2020.pdf. Дата доступа: 09.08.2021.
4. Численность населения на 1 января 2021 г. и среднегодовая численность населения за 2020 год по Республике Беларусь в разрезе областей, районов, городов, поселков городского типа. Статистический бюллетень. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/158/1584531a2b89fa1a0945f6dc809ff268.pdf>. — Дата доступа: 10.08.2021.
5. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь. Статистический сборник. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/a08/a0823a89bb5fbae5990c438b4382af75.pdf>. — Дата доступа: 10.08.2021.
6. О начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь в декабре 2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-silyi/operativnye-dannye/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov-respubliki-belarus-v-dekabre-2020-g/>. — Дата доступа: 10.08.2021.
7. Уровень малообеспеченности населения по областям и г. Минску в 2020 году. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/uroven-zhizni-naseleniya/>. — Дата доступа: 11.08.2021.
8. Основные социально-экономические показатели по Республике Беларусь, областям и городу Минску в январе-декабре 2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/10f/10f26a82de4eb57274784ab81471213a.pdf>. — Дата доступа: 11.08.2021.

УДК 304.4

И. А. Клименков, С. В. Гордейчик

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: СУЩНОСТЬ, ПРИОРИТЕТЫ И ОСОБЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Социальная политика является одним из важнейших направлений деятельности любого государства, различных общественных объединений, общества в целом по разрешению имеющихся в нем противоречий, повышению эффективности политической системы и отдельных ее звеньев. Социальные проблемы в обществе, разногласия в его социальной структуре, проблемы четко выраженного общественного неравенства, вопрос взаимоотношений государства и общества являются важным моментом в современном мире. Данные проблемы требуют социальной поддержки со стороны государства. В свою очередь, одним из главных инструментов разрешения социальных проблем во всем мире является социальная политика.

Основная часть. Социальная политика представляет собой комплекс мер, которые направлены на создание условий для удовлетворения потребностей населения, повышения его благосостояния, а также на обеспечение социальной и политической стабильности. Социальная политика предусматривает систему мер

и программ, которые помогают людям удовлетворить те социальные, экономические, образовательные и медицинские потребности, которые являются основными для поддержания уровня стабильности в обществе, предотвращают социальные конфликты, и как следствие, угрозы здоровью и жизни человека [1, с. 43].

Если рассматривать объекты социальной политики, то ими могут быть, например, отдельные граждане, их группы, объединенные конкретными связями и отношениями, все население страны в целом.

К субъектам социальной политики относятся органы законодательной и исполнительной власти различных уровней, работодатели в государственном и частном секторах экономики, всевозможные профсоюзные и общественные организации, а также другие структуры, которые влияют на разработку и реализацию государственной социальной политики.

Основной и общеизвестной целью социальной политики является создание условий, при которых все члены общества будут иметь возможность для всестороннего и гармоничного развития, получение ими социальных прав и гарантий в различных жизненных ситуациях. Данная цель конкретизируется в следующих задачах:

- 1) государственная поддержка образования и здравоохранения;
- 2) укрепление авторитета и престижности семьи;
- 3) создание условий для поддержания здорового образа жизни;
- 4) развитие и доступность культуры;
- 5) обеспеченность граждан работой.

11 ноября 1999 г. был принят Закон Республики Беларусь «О государственных социальных стандартах».

Выделяют несколько основных функций социальной политики:

1) воспроизводственная функция, сущность которой заключается в непрерывном возобновлении социально-экономических процессов;

2) функция социальной защиты, включающая в себя три основных структурных элемента: социальную помощь, социальные гарантии, социальное страхование.

3) функция социального развития, которая связана с возрастающей ролью государства в обеспечении производства социально значимых благ в отраслях нематериальной сферы таких как образование, здравоохранение, культура и др., продукция которых представляет собой инвестиции в человеческий капитал.

Существует ряд правил и норм, которые необходимо выполнять при реализации социальной политики для повышения ее эффективности. Итак, основными принципами социальной политики в современных условиях являются:

- принцип социальной справедливости;
- принцип равноправия;
- принцип верховенства социальной политики;
- целевой принцип;
- принцип адекватности уровню развития общества;
- принцип солидарности;
- принцип адресности [2, с. 27].

Социальная политика государства может осуществляться по нескольким направлениям:

- регулирование доходов населения;
- политика в сфере труда и занятости;
- социальная поддержка и защита отдельных групп населения;
- развитие отраслей социальной сферы и инфраструктуры;
- улучшение демографической ситуации;
- охрана здоровья и экологическая безопасность.

В области регулирования доходов населения и оплаты труда выделяют несколько приоритетных направлений:

- установление минимального размера заработной платы;
- обеспечение общего роста реальных денежных доходов населения;
- повышение заработной платы как основного источника денежных доходов населения;
- постепенное приближение минимальной заработной платы к уровню минимального потребительского бюджета;
- содействие росту доходов от самозанятости и предпринимательской деятельности.

Государственная социальная политика в области оплаты труда предполагает превращение заработной платы в надежный источник доходов, повышение ее роли в стимулировании трудовой активности работников.

Одним из приоритетов социального развития является сохранение социальной стабильности — возможности реализации принятых в установленном законодательством порядке решений без разрушения самого общества и управляющих им систем. Выделяют 2 модели поддержания социальной стабильности:

1) силовая модель, при которой значительная часть населения отвергает принимаемые решения и для их выполнения необходимы жесткие, силовые меры (введение цензуры, закрытие оппозиционных власти изданий, использование сил охраны правопорядка);

2) экономическая модель базируется на учете интересов различных групп населения, постоянных компромиссах между данными интересами и оценке возможных последствий принимаемых социально-экономических решений для этих групп. Основной задачей является предотвращение таких ситуаций, когда масштабы нарушения интересов каких-либо групп приводят к необходимости реализации силовой модели [3, с. 135].

Следует отметить, что появление новых технологий, переход к рыночным механизмам хозяйствования повышают возможность социальной нестабильности в обществе и создают условия для возникновения социальных рисков. Социальный риск представляет собой меру ожидаемого последствия определенного явления, наступление которого содержит вероятность потери или ограничения экономической самостоятельности и социального благополучия человека. Социальные риски приводят к утрате или снижению уровня дохода индивида, что весьма сильно сказывается на возможности удовлетворения жизненных потребностей.

Постоянный мониторинг социальных процессов позволяет более эффективно отслеживать успешность деятельности институтов социальной системы и выбирать такую линию политической деятельности, которая бы позволяла успешно справляться с задачей сохранения социального мира.

В большинстве стран социальная политика реализуется посредством разного рода программ, среди которых типичными являются: 1. Программы социального страхования. 2. Программы государственной помощи.

Программы социального страхования являются формой социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов. Особенностью социального страхования является его финансирование из специальных внебюджетных фондов, которые формируются из целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства.

Также, социальная и экономическая политика тесно взаимосвязаны между собой. Социальная политика не может быть реализована без надлежащей материальной базы, равно как и экономическая политика не может быть реализована без использования человеческого фактора. Реализация социальной политики требует больших расходов. Средства, необходимые для реализации социальной политики, государство аккумулирует в бюджет через налоговую систему. Социальные расходы в промышленно развитых странах варьируются от уровня чуть ниже половины государственных расходов (например, в Канаде, Великобритании и Соединенных Штатах) и до более двух третей (например, во Франции и Германии). Но эти цифры еще не представляют собой полных государственных расходов на социальные нужды. Значительная часть расходов на здравоохранение и образование финансируется на уровне муниципалитетов или провинций этих стран.

Расходы на социальные нужды, несмотря на их большую значимость, не должны противоречить условиям эффективного функционирования экономики, ускорения экономического роста. Таким образом, система налогообложения в стране должна формироваться таким образом, чтобы не снижать трудовую мотивацию и предпринимательскую активность, а социальная политика в свою очередь должна основываться на реально имеющихся у государства ресурсах и возможностях. Только в этом случае активная социальная политика выступает не ограничителем, а катализатором экономического роста. Это достигается за счет стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможности своим трудом и предприимчивостью обеспечить доходы и необходимый уровень жизни, а для нетрудоспособных и малоимущих членов общества - обеспечения адресной социальной защиты.

Одним из методов реализации социальной политики в нашей стране является социальное партнерство. Идея социального партнерства лежит в основе социально-экономической политики нашего государства. Взаимодействие Правительства, нанимателей и профсоюзов строится на том, что у них общие цели — достижение стабильности в государстве и обеспечение достойной жизни для его граждан.

В Беларуси сложилась эффективно действующая система справедливого распределения вознаграждения за труд, социальной защищенности малоимущих граждан и повышения социальной защиты населения в целом. В Республике Беларусь уже на протяжении почти десяти лет наблюдается тенденция к снижению женской и молодежной безработицы. Официальный уровень безработицы в Беларуси является одним из самых низких в Европе, он составляет в настоящее время менее 1 процента. Также, наше государство предоставляет дополнительные гарантии в области занятости особо нуждающимся и особо уязвимым категориям граждан, в том числе:

- родителям многодетных и неполных семей;
- лицам до 21 года, которые впервые находятся в поисках работы;
- инвалидам;
- гражданам, освобожденным из мест лишения свободы и др.

Дополнительные гарантии включают в себя такие меры, как бронирование рабочих мест для определенных категорий граждан, осуществление программ профессионального обучения.

Заключение. Главным вектором социально-экономического развития белорусского государства является повышение благосостояния общества, повышение уровня и качества жизни населения. Белорусская модель социально ориентированной рыночной экономики в ее завершенном виде — позволит создать весьма высокий уровень благосостояния работающим членам общества, достойное социальное обеспечение для нетрудоспособных граждан, гарантирует конституционные права и свободы граждан в выборе профессии и места работы в интересах личности и общества, укрепит партнерство между государством, профсоюзами и личностью.

Список цитируемых источников

1. Силюк, Т. С. Социальная политика : курс лекций для студ. спец. 1-86 01 01 Социальная работа / Т. С. Силюк, Е. И. Каверина. — Брест : БрГУ имени А. С. Пушкина, 2008. — 65 с.
2. Силюк, Т. С. Теоретические основы социальной работы (социальная политика) : учеб.-метод. комплекс / Т. С. Силюк, Е. И. Каверина. — Брест : БрГУ им. А.С. Пушкина, 2010. — 63 с.
3. Социальная политика : учебник ; ред. Н. А. Волгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : РАГС, 2008. — 408 с

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИЙ РЕСУРСНОЙ КООПЕРАЦИИ В СТРАТЕГИИ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОСИСТЕМ

Введение. Цифровая экономика задает вектор, по которому будут развиваться социально-экономические системы всех уровней на долгосрочную перспективу, что вызывает необходимость исследования и всестороннего анализа теорий ресурсной кооперации в стратегии научно-инновационного развития экосистем. Экономическая сущность деятельности любого субъекта хозяйствования заключается в преобразовании ресурсов в результаты, определяемые потребностями целевого рынка, функциональной спецификой, тактическими задачами и стратегическими целями деятельности в конкурентной среде.

Динамичные, непредсказуемые изменения внешней среды на первый план выдвигают задачу адекватного изменения поведения экономических субъектов на рынке, что невозможно без использования комплексного системного подхода к управлению ресурсами. Главным приоритетом Республики Беларусь на современном этапе развития является формирование экономики, основанной на информации и знаниях, которые превращаются в важнейший фактор экономического роста. В этих условиях основой экономического управления является такая стратегия развития, которая обеспечивала бы своевременное принятие управленческих решений, направленных на эффективное использование ресурсного потенциала организации, рост масштабов производства, повышение качества продукции и инновации.

Основная часть. Ресурсная теория основана на предположении о стратегической зависимости внешнего положения экономического объекта в многомерном рыночном пространстве (в разных аспектах такое положение может характеризоваться разнообразными рейтингами, предпочтениями, индикаторами конкурентных преимуществ, «рыночной силы» фирмы, ее инвестиционной и иной привлекательности, показателями доли рынка, стоимости фирмы, результативности, рентабельности, эффективности и др.) от внутреннего состояния данного объекта (описываемого прежде всего показателями имеющихся или контролируемых ресурсов, в том числе — социального и организационного капитала и т. п.) [1].

Ресурсная теория представляет собой широкое обобщение фундаментальной концепции производственной функции, точнее — многомерного производственного отображения, постулирующего закономерную связь между показателями результатов деятельности и затрат ресурсов (факторов) экономической деятельности.

Основные положения ресурсной теории могут быть сформулированы следующим образом:

1. Функционирование экономики рассматривается с точки зрения деятельности и взаимодействия самостоятельных фирм [2].
2. Успех экономической деятельности фирмы в стратегическом плане определяется ее устойчивыми конкурентными преимуществами по сравнению с другими фирмами [3].
3. Основным фактором обретения конкурентных преимуществ является наличие под контролем (в том числе в собственности) стратегических ресурсов, т. е. ресурсов, позволяющих осуществлять успешные конкурентные стратегии [4].

Эффективное использование этих ресурсов, в свою очередь, обеспечивается особыми качествами фирмы, именуемыми, по антропологической аналогии, способностями [5].

Отметим, что в общем случае множество видов стратегических ресурсов конкретной фирмы может иметь весьма сложную структуру и топологию. Кроме того, стратегичность данного ресурса может определяться не только его видом, но и количеством. Вопрос о стратегических ресурсах нельзя считать полностью исследованным. То же относится и к стратегическим способностям.

Организация деятельности современных предприятий претерпела значительные изменения за последние десять лет. В литературных источниках описано большое количество понятий «инновация», «инновационная организация», «инновационный процесс» и т.д. Обширные и размытые границы терминов обусловили нечеткость в понимании этих изменений. Можно выделить следующие основные тенденции, сложившиеся на современном этапе и относящиеся к инновационной отрасли в рамках теории ресурсной кооперации:

- существенно изменилось понятие интеллектуальной трудовой деятельности и отношение к результатам интеллектуального труда. Инновационные разработки требуют высокий уровень, как самого производственного процесса, так и трудовых ресурсов предприятий;
- организации перестали комплексно переходить на автоматизированные программы производства, а научились систематизировать работу носителей умственного и научного потенциала, оптимизируя тем самым работу всей организации в целом. Данное положение позволяет выстроить гибкую организационную систему организации, которая быстро адаптируется к любым колебаниям экономики;
- взаимосвязь кадрового состава «квалифицированный персонал» и «профессиональных заслуг», в суммарном положении определяют предприятие как отличное от других, мотивируя сотрудников на карьерный, профессиональный рост и полную отдачу самой организации;

- возрастают объемы и ассортимент продукции (услуг), которые регламентируются контрактом;
- работники распределяются на три категории (высококвалифицированные специалисты и управляющие, персонал, привлеченный по контракту и работники, работающие временно или неполный рабочий день).

Важнейшей формой развития научно-инновационного потенциала хозяйствующих систем является кооперационная ресурсная модель [6; 7]. Данная модель функционирования субъектов хозяйствования основана на концепции четырехзвенной спирали [8] и позволяет достичь синергетического экономико-социального эффекта за счет партнерства организаций научно-образовательного сектора, бизнеса, реального сектора экономики, органов власти на основе использования «дефицитных» ресурсов каждого участника для достижения поставленных задач микро-, мезо-, макроуровнях.

Заключение. Развиваемая теория ресурсной кооперации способна стать одной из главных в стратегии научно-инновационного развития экосистем. Соответственно, процессы и результаты организации экономических систем в виде бизнес-структур, в свою очередь, должны стать одним из наиболее важных объектов системного стратегического управления устойчивым развитием экономики.

Только через кооперацию возможен значительный подъем, в том числе и в научно-инновационном развитии. Успех в условиях рыночной среды, характеризующейся быстрыми изменениями содержания и форм конкуренции, невозможен без поиска и реализации внутренних конкурентных преимуществ, портфеля уникальных организационных компетенций и эффективного использования всех видов ресурсов.

Список цитируемых источников

1. Katz D. Cases and Concepts in Corporate Strategy / D. Katz. — Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 2000. — 198 p. — 143 p.
2. Тис, Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Д. Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен, Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер.: Менеджмент. — 2003. — № 4. — С. 148.
3. Тамбовцев, В. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // Российский журнал менеджмента. — 2010. — № 1. Т. 8. — С. 5–40.
4. Катъкало, В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий / В.С. Катъкало // Вестн. С.-Петербург. ун-та. — Серия 8. «Менеджмент». — 2002. — № 3. — С. 98–115.
5. Клейнер, Б. Ресурсная теория системной организации экономики / Б. Клейнер. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.kmtec.ru/publications/library/select/org_factor_kpf.shtml. — Дата обращения 08.08.2021.
6. Terziev V., Klimuk V. Modelling the Forms of International Scientific and Educational Cooperation / Conference Proceedings «20th RSEP International Economics, Finance & Business Conference». — Virtual / Online 17-18 February 2021, Holiday Inn Vienna City, Vienna, Austria. ISBN: 978-605-06961-8-9. — Pp. 151–156.
7. Климук В.В. Механизмы развития международной научно-инновационной кооперации / Опыт китайской политики реформ и открытости и его актуальность для белорусской модели устойчивого социально-экономического развития : сб. науч. ст. по итогам работы II Междунар. науч.-практ. конф. — Минск : Изд. Центр БГУ, 2020. — 271 с.
8. Климук В.В., Чернова О.А. Концепция четырехзвенной спирали в стратегиях «умной специализации» промышленного развития / Естествен.-гуманитар. исслед. — 2019. — № 25. — С. 179–184.

УДК 37.047

В. Г. Кузьмич, Е. А. Костюкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. В современном динамично меняющемся мире профессиональная ориентация обучающихся может достичь эффективных результатов, только в том случае, если будет образована в единую, устойчивую сбалансированную систему. Одним из новых и чрезвычайно важных направлений в деятельности современного учреждения образования является компетентностный подход при формировании знаний, навыков и умений обучающихся и повышение роли коммерциализации знаний.

Многие экономисты и педагоги говорят о том, что прививать предпринимательские навыки работы детям необходимо с самого раннего возраста. В связи с этим, многие исследователи в последние годы уделяют огромное внимание данной теме, пытаясь изменить стереотипы, сложившиеся в общественном сознании по отношению к миссии образовательного учреждения. Современное учреждение образования должно выполнять три миссии: обучение, воспитание, коммерциализация знаний.

Основная часть. В сентябре 2021 г. было проведено маркетинговое исследование с помощью анкетирования, по изучению мнения абитуриентов. В исследовании участвовали учащиеся 11 классов средних школ № 14 и № 19 г. Барановичи. По результатам анкетирования были выявлены следующие тенденции: 44 % респондентов выбирают свою будущую профессию сами; 43 % — опираются на мнение родителей в данном вопросе; 13 % опрошенных — с помощью советов других людей (друзей, учителей и т. д.)

Исходя из полученных результатов, можно отметить важность и необходимость профориентационной работы не только с учащимися, но и с их взрослым окружением — родителями, учителями. Поскольку именно родители могут наиболее оптимально оценить ситуацию: финансовое состояние семьи, объективная оценка возможностей их ребенка, жизненный опыт и т. д. В этом очень полезен будет опыт Республики Польша проведения мероприятий по профориентационной деятельности.

Учреждения высшего образования Республики Польша в рамках профориентационной работы разрабатывают программы, которые определяют 4 основных направления деятельности:

1. Изучение собственных возможностей: анализ возможностей, интересов, способностей и одаренности, сильных и слабых сторон учащегося.
2. Изучение профессий, поиск и обработка информации о профессии и рынке труда, об умении ориентироваться в ней, искать и поддерживать работу.
3. Изучение системы образования и других форм обучения, поиск и обработка информации о формах и учреждениях образования, обучение на протяжении всей жизни.
4. Планирование собственного развития и принятие образовательно-профессиональных решений, среди прочего: планирование образовательного и профессионального пути с подготовкой к приобретению профессионального опыта и рефлексии над ним, принятие и изменение решений об образовании и работе, использование пожизненного карьерного консультирования [1].

Также в исследовании были проанализированы факторы, влияющие на выбор специальности (рисунок 1).

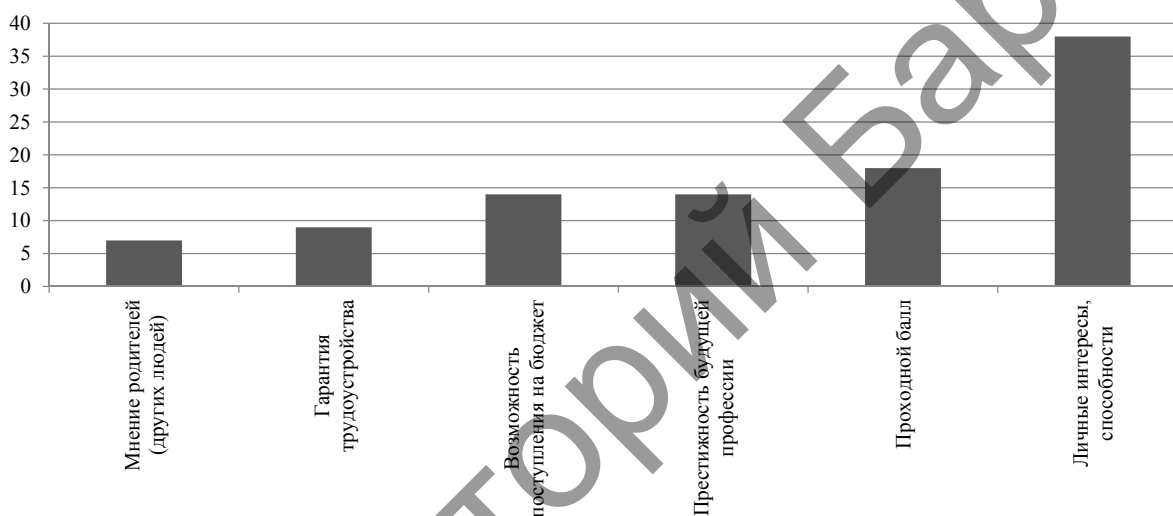


Рисунок 2 — Результаты анкетирования абитуриентов

Как видно из анализа, 38 % респондентов выбирают будущую специальность по своему личному интересу и способностям.

Одним из элементов реализации программы должна стать возможность индивидуального контакта учащихся и родителей с «профессиональным консультантом» (работающим в школе, поддерживающих учреждениях) и другими специалистами.

Консультационные мероприятия также охватывают родителей учащихся. Предлагаемые в программе занятия направлены на углубление знаний о предрасположенности и интересах собственного ребенка, подготовка родителей для поддержки своих детей в планировании карьеры, а также в принятии и изменении образовательно-профессиональных решений. Разнообразные формы взаимодействия с использованием методов активизации служат включению родителей в деятельность, связанную с профессиональным консультированием.

Исследования российских авторов показали, что деятельность школы по профориентации учащихся сегодня имеет ряд существенных дефектов. Причины тому — сверхзагруженность школьных педагогов, отсутствие современных подходов к профориентации, дефицит информации о рынке труда и мире профессий, опыт родителей, влияние СМИ и многие другие факторы [2].

В этих условиях для школы особое значение приобретает сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями и трудовыми организациями, позволяющее компенсировать недостаточность и неэффективность школьной профориентационной работы.

С 2015 года в 10—11 классах учреждений общего среднего образования появилось профильное обучение. Оно предусматривает изучение предметов на повышенном уровне и проведение профессионально ориентированных факультативных занятий. При этом изучение учебных предметов на повышенном уровне проводится в режиме пятидневной учебной недели, а изучение факультативных занятий, в шестой школьный день.

При организации профильного обучения реализуется три модели формирования X классов:

- 1) объединение в одном классе учащихся, изучающих на повышенном уровне одинаковые учебные предметы;
- 2) объединение в одном классе учащихся, изучающих на повышенном уровне разные учебные предметы;
- 3) объединение в одном классе учащихся, изучающих отдельные учебные предметы на повышенном уровне и изучающих все учебные предметы на базовом уровне (за исключением гимназий и лицеев).

При организации профориентационной работы, используются следующие методы:

1. Активные: ознакомление с создаваемой в вузах печатной продукцией с целью определения будущей профессии; организация в школах и дворцах детского творчества кружков профессиональной направленности (программирование, радиоэлектроника, моделирование, шитье; посещение школ сотрудниками высших учебных заведений с целью профессионально-просветительской работы.

2. Пассивные: разработка презентационного материала (стенды, папки, мультимедийные презентации) на тему «Знакомство с профессиями» для учеников школ; привлечение работников различных профессий для общения с обучающимися; проведение бесед о востребованных на рынке труда профессиях; экскурсионное посещение ведущих предприятий регионов, страны [3].

К инновационным методам профориентационной работы относят:

1. Проведение факультативных занятий по экономической, юридической, технической, финансовой грамотности обучающихся, позволяющих на практике управлять социально-экономическим и психолого-педагогическими аспектами профориентационной работы;

2. Формированию школьных бизнес-компаний как объединений учащихся разных возрастов в процессе достижения общей цели по созданию и реализации готовой продукции с четким распределением ролей между участниками объединения, с возможностью реализации себя в любой роли [4]. Деятельность данных школьных структур направлена на формирование навыков по основам предпринимательства и управления, развитие экономического образования и молодежного предпринимательства, а также является элементов системы профессионального самоопределения учащихся.

3. Создание кластерных объединений школ и учреждений высшего образования с целью объединения усилий по профориентационной работе. Повышенное внимание к реализации идеи создания образовательного кластера обусловлено возможностью разрешения комплекса задач, стоящих перед современными образовательными учреждениями [4]. К их числу относятся: повышение уровня осознанного выбора выпускниками школ будущей профессии, формирование свободного коммуникативного и информационного пространства между участниками различных направлений, создание площадки для разработки и реализации междисциплинарных проектов и т.д. Данные задачи сложно реализуемы в рамках консервативной модели образовательных учреждений, поэтому необходимо создать пространство, позволяющее осуществить новый институциональный подход к их разрешению.

4. Организация 6 школьного дня как возможности организации активной профориентационной работы с обучающимися и их законными представителями (семинары, тренинги, деловые игры, круглые столы, презентации учреждений высшего образования);

6. Профессиональная диагностика обучающихся, предусматривающая проведение исследований (опрос, анкетирование, наблюдение, эксперимент) индивидуального и группового характера для всесторонней оценки компетенций и возможностей обучающихся [4]. Данное направление позволяет реализовать медико-биологический аспект управления системной профориентационной работой.

7. Интернет-технологии, направленные на возможность комплексной реализации управления комплексной профориентационной работой дистанционно с минимальными затратами.

Заключение. Качество подготовки выпускников белорусских школ определяется не только сформированностью теоретических предметных знаний, проверяемых инструментами ЦТ. В соответствии с мировыми стандартами качества образования требуется оценка соотношения знаний с практической деятельностью, в том числе и в сфере профессиональной деятельности. Соответственно, качество школьного образования и образовательная успешность школьников, а затем и студентов колледжей и вузов, непосредственно связаны с возможностями их профессиональной ориентации. Ориентация на конкретную область профессиональной деятельности формирует у учащихся целедостижительную мотивацию, осознанное отношение к получению сначала школьного, а затем и профессионального образования, осмысленному построению образовательной и профессиональной траектории.

Список цитируемых источников

1. Przykładowy program doradztwa zawodowego dla liceum ogólnokształcącego z proponowanymi scenariuszami / M. Budaj [et al.]; R. Fleischer, A. Fajkowska-Wesołek. — Redakcja językowa Pracownia C&C. — Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji, 2017. — 388 p.
2. Вагизова, А. И. Подходы к формированию системы инновационного образования РФ / А. И. Вагизова // Вестн. Казан. техн. ун-та. — 2011. — С. 293—297.
3. Щекин, Г. В. Социальная теория и кадровая политика. Монография / Г. В. Щекин. — К.: МАУП, 2000. — 576 с.
4. Ходякова, Н. В. Проектирование сред непрерывного образования личности [Электронный ресурс] // Непрерывное образование: XXI век. — Вып. 4, 2013. — С. 1—8. — Режим доступа : 10.15393/5.art.2013.2162. — Дата доступа: 06.10.2021.
5. Савченко, А. И. Профессиональное самоопределение школьников [Электронный ресурс] / А. И. Савченко // Модернизация общего и профессионального образования. — 2016. — № 07 (45). — Режим доступа : <http://journal.kuzspa.ru/articles/463/> — Дата доступа: 06.10.2021.

ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ВЕКТОРНО-ПРОГРЕССИВНЫЙ МУЛЬТИПЛИКАТОР ЦИФРОВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Введение. Термин цифровизация в текущих реалиях употребляется даже не параллельно, а подчеркнуто, инновационно-тождественно практически всем ключевым антропологическим процессам: цифровизация экономики; цифровизация производственных процессов и управления бизнес моделями; цифровизация институциональных взаимодействий; коммуникационных процессов и наконец — цифровизация социальной среды. Более того во многих странах непосредственно на национальном уровне задекларированы цели повсеместной цифровизации общества и интегрирования принципов, методов и инструментов, апробированных на производственных и хозяйственно-управленческих процессах в реалии функционирования социальных институтов и алгоритмы системных социальных взаимодействий. Не смотря на практически повсеместное принятие тезиса о неумолимой закономерной и конечной потребительской полезности технического и в частности интерактивно-цифрового прогресса во всех сферах человеческой жизнедеятельности, в мире в целом отмечается ряд негативных трендов, вызывающих, как минимум — личное недопонимание, а как максимум — институциональное ментальное неприятие некоторых сопутствующих процессу цифровизации аспектов. В данной статье поставлена задача проанализировать доминантные аспекты данного противоречия и обосновать возможные рекомендации для достижения максимальной адаптивности внедряемых элементов процесса социально-цифровых инноваций.

Основная часть. Первоначально предлагается аккумулировать, описать и проанализировать ключевые потребительские ментальные блоки, не позволяющие осознанно принять, а, следовательно, и эффективно использовать внедряемые элементы цифрового прогресса социальной среды. В таблице 1 предлагается тезисно проанализировать приоритетные аспекты дихотомии социального восприятия некоторых трендов цифровизации социальной среды. Ведь наличие данных потребительских реакций, сопровождающих процесс цифровизации общества в целом и социальной среды в частности, не только выступает явным индикатором возможных операционно-системных или эволюционно-методических недоработок в процессе формирования социальной цифровой среды, но и нивелирует значительную часть синергетического потенциала цифровых инноваций.

Т а б л и ц а 1 — Компаративный анализ дихотомии восприятия ключевых трендов цифровизации социальной среды

Декларируемый социальный вектор направления цифровизации	Сопряженные с цифровой трансформацией общества негативные оценочные акценты
Формирование благожелательной социально-цифровой среды, не только повсеместно дружественной человеку, но и формирующей мягкий не навязчивый запрос на максимизацию приятных, комфортных, а главное эффективных социальных взаимодействий	Уверенность в исключительно очном решении вопроса; неверие в электронные запросы; запутанный интерфейс сайтов; нет прямых контактов (телефонов); раздражающая роковая бесполезность робота-автоответчика; чувство безучастия к маленькому человеку
Цифровая оптимизация системы вынужденных (исполком; врач; пенсия; банк и т.п.) социальных взаимодействий, ориентированная на минимизация временных, когнитивных, а главное моральных затрат человека в процессе данных коммуникаций	Сужение (очереди) вплоть до ликвидации традиционных коммуникационных каналов (мало операторов), отклонение просьб с отсылкой к обязательной цифровизации; обоснование дефицита услуг их интерактивным бронированием; упреки в неграмотности
Развитие человеческого потенциала посредством интенсификации и стимулирования адаптивного вовлечения широких масс населения в максимально прогрессивные формы социальных взаимодействий, меняющих картину или даже эпоху уровня системы социальных коммуникаций	Вынужденное освоение и приобретение ПК, смартфона; создание личных кабинетов на множестве сайтов (заполнение данных, пароли, подтверждение, сканирование документов); обязательность очного предоставления оригиналов для решения вопроса; формальность и неточность удаленных ответов
Сопряженность цифрового прогресса в хозяйственной и социальных сферах для повышения социальной эффективности бизнеса, снижение трудоемкости, интенсивности, облегчения форм и методов труда работников, высвобождения сил и времени для личного и общественного полезного духовного развития	Изучение специализированного ПО на рабочем месте; трудовой эйджизм в отношении кандидатов старшего поколения без перманентно впитанных интерактивно-коммуникационных навыков; прозрачное рабочее пространство, интенсификация операционности труда, цифровой контроль, реверсивная оплата

Учитывая совокупность вышеизложенного, аккумулируется закономерный вывод-вопрос. Какие непосредственные направления и конкретные мероприятия автор предлагает реализовать в рамках данных проблемных блоков дихотомии социального восприятия? В первую очередь автором предлагается руководствоваться следующими последовательными ключевыми критериями, которые лучше всего будет представить на рисунке 1 в виде схемы.



Рисунок 1 — Последовательные ключевые критерии для выработки предложений в рамках минимизации влияния дихотомии социального восприятия интерактивных инноваций на формирование прогрессивной цифровой социальной среды

Краткое резюме схемы, представленной на рисунке 1, можно свести к тому, что обозначенная в статье проблема, не может позволить реально рассматривать смазанные элементы решения, существенно растянутые во времени, т.к. последствия дихотомии социального восприятия цифровизации социальной среды аккумулируют негативную синергию уже сегодня. Всеобъемлющие сверх затратные мероприятия не только максимально удорожат технологический прогресс, но и параллельно могут затормозить его, за счет дифференциации и даже диверсификации освоения сопряженных социально-цифровых программ; в итоге наше текущее конкурентное преимущество, как адаптивного современного цифрового общества, будет постепенно утеряно. Проектерские сентенции в духе: суметь доходчиво донести до каждого жителя очевидные преимущества интернет-банкинга, облачного депозитария личных документов, электронных трудовых/пенсионных книжек и виртуальной приемной участкового терапевта и т.п., также должны подвергаться параллельному критическому осмыслению, хотя бы на небанальность и достижимость. Таким образом, детерминируется сложная задача: формирование простых, не сверх затратных, достижимых, а главное системных мероприятий, которые можно было бы рекомендовать внедрять в процессе цифровизации социальной среды на всех ключевых площадках трансформации личных социальных коммуникаций в интерактивные.

В разрезе всего вышеизложенного авторами предлагается реализовать ряд следующих мероприятий:

- дифференциация социального блока на едином портале госуслуг, хотя бы как аналог российского: www.gosuslugi.ru, оптимальным было бы синхронизация такого портала еще и с блоком медицинских услуг, а также сектором ЖКХ. Сегодня наш единый портал госуслуг ориентирован более на бизнес, чем людей;
- внедрение реального электронного документооборота, функция распознавания основных документов. Очное участие необходимо свести максимум к получению оригинала нового запрашиваемого документа (по желанию), его же электронная заверенная копия может высылаться на e-mail, а оригинал на почтовый ящик;
- цифровизация, а не роботизация социальных коммуникаций. Человек должен иметь возможность дистанционно объяснить проблему человеку. Безальтернативность робота – ключевой негативный аспект. Возможность заказать обратный звонок или онлайн-чат, пусть в удобное для организации время, но с человеком;
- создание клиент-чатов на сайтах организаций, модерирование групп общения. Стимулирование интерактивной активности в сегменте просвещение новичков, что снимет нагрузку с операторов организаций. Многие опытные пользователи с удовольствием возьмут на себя статус гуру и просветят новичков;
- персонифицированное волонтерство (курсы не всегда эффективны), когда человек имеет прямой контакт с тем, кто может помочь ему, например, еще раз объяснить, как зарегистрироваться в электронной приемной;
- секторальные программы повышения цифровой грамотности с акцентом именно на специализированное практическое ПО, актуальное в конкретном бизнесе, а не общие курсы без реальных операционных навыков;
- взвешенная деформализация социально-трудовой среды, развитие чувства смежной персональной ответственности индивида, особенно в дистанционных коммуникациях, как ключевой компетенции новой этики.

Данные мероприятия, как и любые другие, не решат всех обозначенных в таблице 1 противоречий, но взвешенный экономичный системный подход в процессе сглаживания элементов дихотомии восприятия социально-цифровых инноваций, позволит существенно нивелировать ключевые элементы негативных реалий.

При этом нельзя не подчеркнуть именно гуманистический акцент процесса цифровизации социальной среды. Ведь оценивая инновации, нужно по-человечески подняться над зоной привычного комфорта: кратное расширение горизонта коммуникаций для людей с ограниченной подвижностью или привязанностью к месту (человеку); вариантность удаленной работы на дому (инвалидность, реабилитация); поддержание и даже дистанционное развитие трудовых компетенций (декрет, болезнь); прогрессирующие возможности удаленных программ учебных заведений (пандемия, обучение на дому); управление социальными услугами из дома и многое другое. Все это не только облегчает многим социальные коммуникации, но и обеспечило саму возможность достижения равноправной и насыщенной личной, трудовой и общественной жизни. Ведь гуманизация неотделима от прогресса и развития социально-экономических конкурентных компетенций общества.

Заключение. Отдельным, тезисом, авторы считают необходимым выделить, что кажущееся некоторым оптимальное и наименее затратное решение обозначенных блоков дихотомии социального восприятия процесса цифровизации социальной среды посредством банального отрицания очерченных проблем или деклари-

рование наличие саморегулирующих закономерно-эволюционных свойств социальной адаптации цифровых инноваций, является залогом, как минимум нивелирования значительной части усилий цифрового прогресса, а как максимум сопряженного синергетического противодействия эффективному синтезу интерактивно-цифровых технологий в хозяйственно-социальные процессы. «Цифровая среда сегодня проникает как в повседневные практики, так и в область профессиональной деятельности, не только кардинально меняя их формы, но и перестраивая сознание людей. Стремительное развитие цифровых технологий активизирует интерес ученых к проблемам трансформации социальной реальности, появления новой цифровой культуры, изменения жизненного мира человека, преимуществам и рискам виртуализации социума и т. п.» [1, с. 122]. Современное цифровое общество на текущем этапе развития интерактивных технологий и скорости внедрения инноваций, а главное плотности мировой конкуренции, как за рынки сбыта между странами, так и за жизненное пространство народов и наций, не может себе позволить степенного течения эволюции уже ни в одной из социально-экономических сфер, как в бронзовом веке. Наоборот, современная конкурентоспособная страна и конкурентное общество толкает всех нас к выходу из зоны привычного личного комфорта, включая в общемировую борьбу за прогрессивные цифровые технологии и адаптивную конкурентную трансформацию социально-цифровых реалий.

Список цитируемых источников

1. Чернов, И.В. Цифровизация как тенденция развития современного общества: специфика научного дискурса [Электронный ресурс] / И.В. Чернов // Гуманитарий юга России. — 2021. — Том 10 (47) — № 1. — С. 121–132. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-kak-tendentsiya-razvitiya-sovremennogo-obschestva-spetsifika-nauchnogo-diskursa/viewer>. — Дата доступа: 12.08.2021.

УДК 007

А. А. Месникович, Л. Г. Основина

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

SMART-ТЕХНОЛОГИИ В ИННОВАЦИОННОМ ПРЕОБРАЗОВАНИИ ОБЩЕСТВА

Введение. Для современного общества характерно возрастание в нем роли информации и знаний. Информационно-коммуникационные технологии становятся все доступнее, все увереннее входят в жизнь каждого из нас. Однако развитие информационных технологий осуществляется не само по себе, а как инфраструктура принципиально новой цифровой экономики нашей страны — экономики знаний. Сегодня технологии оцениваются уже не с точки зрения их собственного развития, а возможностью их использования в формировании экосреды, решении экономических и социальных проблем общества.

Smart-технологии — это понятие, которым сегодня различные авторы стремятся обозначить самые современные технологические разработки, применяемые повсеместно (экономика, управление, культура, социум, образование, наука и т.д.) и обладающие определенными качествами, которые на русском языке можно назвать как «умные».

Необходимо отметить, что информатизация общества порождает ряд вопросов, продуктивное решение которых востребовано современной ситуацией. К ним относятся:

- 1) Какие изменения претерпит рынок труда и система образования?
- 2) Какие науки будут преобладать?
- 3) Как изменится потребительский рынок?
- 4) Насколько сильно глобализация и информатизация вторгается в личную жизнь?
- 5) Как изменится человек и его представления о мире и какие последствия это будет иметь?

Основная часть. Главная особенность современного общества состоит в сетевой логике использования информации. На первый план выходят понятия сетевых информационных потоков, сетевых структур и взаимодействия. Экономика спонтанно трансформируется в сетевую, т.е. в «непрерывно текущее пространство потоков», получая способность непрерывных обновлений. При таком информационном способе развития источник производительности в воздействие знаний на знания, что отражается в технологиях генерирования знаний, обработки информации и символической коммуникации. Размываются и границы образовательной среды, структура ее непрерывно видоизменяется под текущие потребности общества [1, с. 28—30].

Распространение информационных технологий и доступ к ним определяют уровень инновационной активности субъектов экономики, качество жизни граждан. Проводником новых знаний на протяжении столетий являлись университеты, однако в традиционной среде студенты получают знания, которые успевают устареть до того, как появятся в аудитории и библиотеках. По оценкам экспертов актуальность новых знаний сохраняется в течение 3–5 лет с момента их получения для создания инноваций. Подтверждением тому служат окружающие нас в повседневной жизни предметы: мобильные устройства, автомобили, продукты питания, в производстве которых используется множество новых достижений науки.

Выдающийся русский ученый Н.Д. Кондратьев открыл существование так называемых длинных циклов экономической конъюнктуры. В своих исследованиях Н. Д. Кондратьев обратил внимание на то, что в течение примерно двух десятилетий перед началом повышательной волны большого цикла наблюдается оживление

в сфере технических изобретений. Автор связал циклическое развитие с НТП (научно-техническим прогрессом) и нововведениями, которые способны инициировать переход к новому технологическому укладу. Смена последнего предопределяет неравномерный ход НТП [2] (таблица 1).

Т а б л и ц а 1 — Основные характеристики технологических укладов

Показатель	Технологический уклад		
	IV уклад, 1920—1970 гг.	V уклад, 1970—2020 гг.	VI уклад, с 2020 г.
Преимущества по сравнению с предыдущим технологическим укладом	Массовое и серийное производство	Массовым применением инноваций в области микроэлектроники, информационных технологий, геномной инженерии, биотехнологий	Энергосберегающие технологии, нанотехнологии, системы искусственного интеллекта
Трансформация экономических отношений	Доминирование техноструктуры в организации	Переход к сетевой интеграции организаций	Переход на компонентную технологию. Профессиональные реляционные СУБД с открытым интерфейсом)
Основной фактор роста общественной производительности труда	Труд, земля, капитал, информация, предпринимательские способности	Наука. Инновационный человек	Инновационный человек
Распространенные виды образования	Классическое образование	Классическое образование	Классическое образование с использованием искусственного интеллекта

В Республике Беларусь сегодня значительная часть технологий относится к IV технологическому укладу, а почти треть — и вовсе к III. Специалисты по прогнозам предполагают, что при сохранении нынешних темпов технико-экономического развития, VI технологический уклад окончательно оформится в 2020 г., а в фазу зрелости вступит в 2040-е гг.

Государство играет важную роль в поддержке нововведений, выступает главным заказчиком разработок, стимулирует интенсивное вовлечение страны в международные производственные отношения. В соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. «стратегической целью устойчивого развития Республики Беларусь является обеспечение высоких жизненных стандартов населения и условий для гармоничного развития личности на основе перехода к высокоэффективной экономике, основанной на знаниях и инновациях, при сохранении благоприятной окружающей среды для нынешних и будущих поколений» [3].

Новые технологии открывают принципиально иные возможности в экономике и управлении. Таким образом, концепция «умного города», основанная на использовании «Интернета вещей», автоматизации производственных и управленческих решений, использовании анализа и обработки больших объемов информации (Big Data), уже активно внедряется в Беларуси. Основная цель использования «умного города» — повышение уровня комфорта и качества жизни в городах за счет интеллектуализации процессов и экономии ресурсов. «Уберизация» — экономика коллективного потребления, основанная на концепции массового отказа от посредников, которая также стала возможной благодаря развитию информационных технологий, становится все более активной. «Уберизация» охватывает различные виды услуг: через сервисы мобильных приложений можно заказать такси, доставить товары, снять дом, убрать квартиру, вызвать врача и т. д. «Уберизация» делает услуги дешевле, а массе людей позволяет заработать. Сегодня на убер-платформе работают множество компаний в различных видах сферы услуг [4, с. 32–45].

Корпорация развития малых и средний бизнес запускает бесплатный электронный сервис — бизнес-навигатор, который будет содержать информацию о том, где, в каком регионе есть перспективные площадки для открытия бизнеса, какие товары и услуги востребованы, какую финансовую, имущественную поддержку может получить предприниматель. Примерами ниш для социального предпринимательства называются такие сферы, где социального предпринимательства сейчас нет или недостаточно:

- дополнительные услуги крупных социальных структур, таких как поликлиники, дополнительное образование и т. д., где четкая клиентоориентированность, которую пока не могут обеспечить крупные госструктуры;
- то, что окружает и улучшает жизнь человека или его быт, это создание экосреды и того, что делает жизнь человека более комфортной;
- внедрение наиболее перспективных технологий там, где государственные структуры в силу своих размеров и бюрократии не успевают их осуществлять. Это новые медицинские технологии, новые технологии в образовании, профессиональном обучении и социальном обеспечении — где благодаря технологическому прорыву можно достичь ощутимых результатов [5, с. 92—96].

Развитие Smart-технологий создает предпосылки для перемещения рабочего места на дом, тем самым увеличивая количество работников, предлагающих свои услуги онлайн. По всему миру формируется плотная сеть транс-

национальных связей. Таким образом, в Smart-обществе технологии, которые ранее были основаны на информации и знаниях, превращаются в технологии, на основе взаимодействия и обмена опытом — Smart-технологии.

Взяв на себя некоторые функции, которые ранее выполняли медицинские работники, банковские служащие и работники бензозаправки, люди переходят из категории пассивных потребителей в категорию активных и переносят часть работы для собственного потребления. Этот новый тип личности действительно начинает демонстрировать новую модель своего потребительского поведения, и во многих сферах жизни (не только образование или транспорт) он сам хочет быть Smart, то есть знать больше.

Важную роль в становлении Smart-общества играет трансформация технологий в сфере образования. Сегодня уже мы говорим о Smart-education, или умном обучении, представляющем собой гибкое обучение в интерактивной образовательной среде с помощью контента со всего мира, находящегося в свободном доступе.

Smart-образование является концепцией, которая предполагает комплексную модернизацию всех образовательных процессов, а также методов и технологий, используемых в этих процессах. Концепция «смарт» в образовательном разрезе влечет за собой появление таких технологий, как умная доска, умные экраны, доступ в Интернет из любой точки. Каждая из этих технологий позволяет по-новому построить процесс разработки контента, его доставки и актуализации. Обучение становится возможным не только в классе, но в любом другом месте: общественных местах, таких как музеи или кафе. Основным же элементом, связывающим образовательный процесс, становится активный образовательный контент, на базе которого создаются единые репозитории, позволяющие снять временные и пространственные рамки [6, с. 45].

Заключение. Таким образом, на основе Smart-технологий происходит трансформация всех сфер экономики в сторону развития Smart-общества, инновационные изменения в стратегии управления. В то же время люди, обученные в Smart education, представляют собой новый тип личности, демонстрирующий новую модель их потребительского поведения, и во многих сферах жизни они сами хотят быть Smart, то есть знать больше, лучше понимать, находить наиболее эффективные решения в соответствии с их критериями, тем самым способствуя развитию Smart-технологий и Smart-общества в целом.

В настоящее время Республика Беларусь отстает от ведущих стран, работающих в V технологическом укладе, ядро которого составляют электронные компоненты и устройства, радио- и телекоммуникационное оборудование, лазерная техника и т.д. Уже сегодня видны черты следующего, VI технологического уклада, который будет основан на развитии нанотехнологии, биотехнологии, геномной инженерии, информационных технологий. Все стратегии и программы, принятые в Республике Беларусь на государственном уровне, а также международное сотрудничество, направлены на поддержку инноваций и улучшение условий ведения бизнеса.

Только «умные» люди (люди, подготовленные к использованию Smart-технологий) способны добиться максимального эффекта в экономическом, социальном, технологическом и т. д. планах от применения этих технологий. Сами по себе Smart-технологии людей «умными» не делают. По этой причине для применения имеющихся Smart-технологий и разработки собственных новых необходима разносторонняя подготовка общества. Беларусь находится только в начале этого пути и еще не в полной мере осознает данную необходимость.

Список цитируемых источников

1. Мир на пути к Smart-обществу : сб. науч. докладов Междунар. образоват. форума; под ред. проф. Н.В. Тихомировой, проф. В. П. Тихомирова. — М.: НП «Центр развития соврем. образоват. технологий», 2012. — 280 с.
2. Кондратьев, Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения : избр. тр. / Н.Д. Кондратьев. — М.: Экономика, 2002. — 767 с.
3. О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 июля 2012 г., № 425-3 : принят Палатой представителей 31 мая 2012 г. : одобр. Советом Респ. 22 июня 2012 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 11 мая 2016 г. № 364-3 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://pravo.by>. — Дата доступа: 22.09.2021.
4. Ардашкин, И.Б. Smart-общество как этап развития новых технологий для общества или как новый этап социального развития (прогресса): к постановке проблемы / И.Б. Ардашкин // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. — 2017. — №38. — С. 32—45.
5. Скоробогатых, И. И. Smart-маркетинг: технологии, инструменты, оценка эффективности / И. И. Скоробогатых, Ж. Б. Мусатова // Казан. эконом. вестн. — 2015. — № 5. — С. 92—96.
6. Комлева, Н. В. Модели и инструменты инновационного развития образования в открытой информационной среде: монография / Н. В. Комлева. — М.: МЭСИ, 2013. — 199 с.

УДК 338

О. С. Мостовская, В. В. Климух

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ ВЕКТОРОВ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Введение. В современных условиях экономическая безопасность страны становится одним из основных векторов развития социально-экономической системы. Социально-экономическая система должна быть способна своевременно выявлять угрозы экономической безопасности, противостоять им, быстро адаптироваться

к изменяющимся условиям, при этом, для оценки уровня экономической безопасности система критериев оценки экономической безопасности не должна ограничиваться только экономическими показателями.

Основная часть. Согласно Указа Президента Республики Беларусь «Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь» от 9 ноября 2010 г. № 575, с изменениями и дополнениями от 24 января 2014 года № 49, «национальная безопасность — состояние защищенности национальных интересов Республики Беларусь от внутренних и внешних угроз» [1].

Экономическая безопасность является одной из составляющих национальной системы безопасности, как на региональном, так и федеральном уровнях. Как и любая сфера безопасности, она имеет высокое значение, и представляет собой состояние защищенности важных и жизненно необходимых интересов личности, общества и государства в целом, как от внутренних, так и от внешних угроз.

Экономическая безопасность — состояние экономики, при котором гарантированно обеспечивается защищенность национальных интересов Республики Беларусь от внутренних и внешних угроз [1].

Основные национальные интересы в экономической сфере, отражены на рисунке 1.

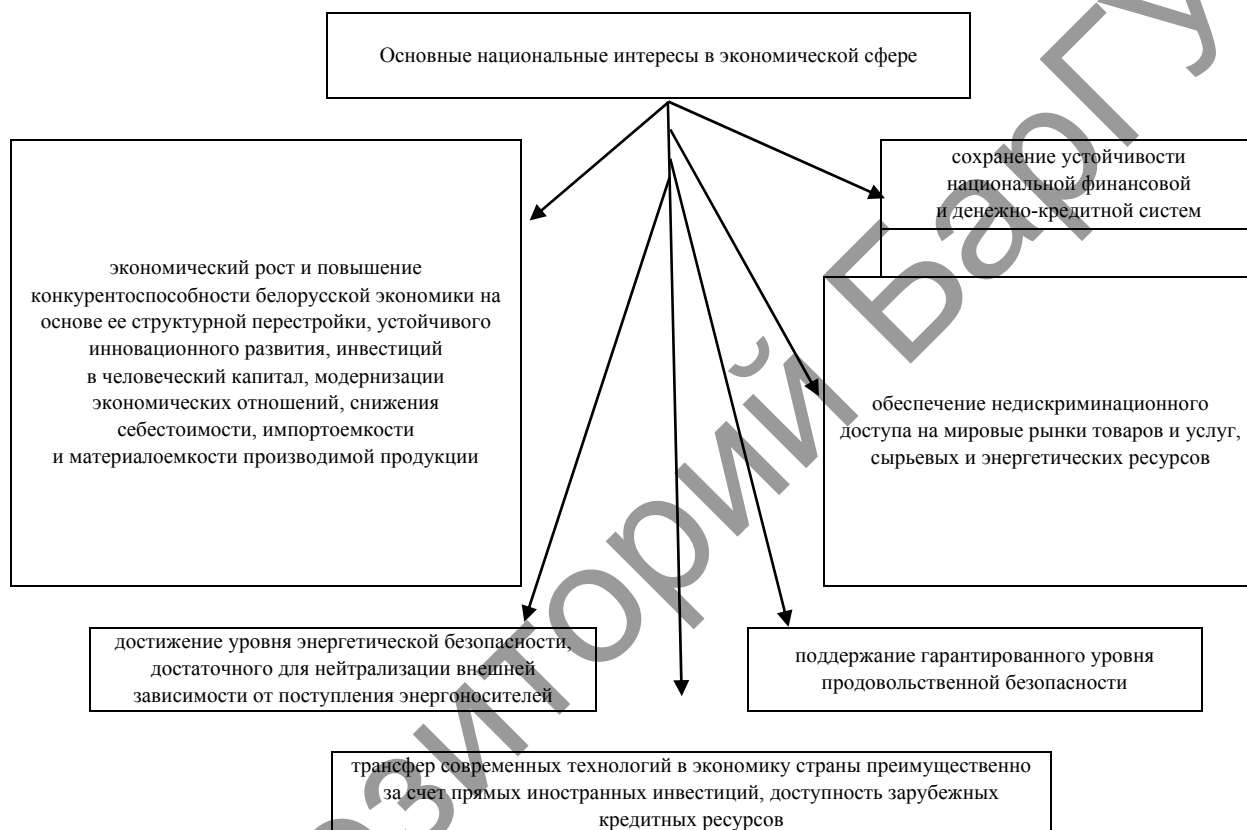


Рисунок 1 — Основные национальные интересы в экономической сфере

Примечание. Источник: [2, с. 6].

Для оценки экономической безопасности Республики Беларусь используется методика, основанная на системе показателей с пороговыми значениями, разработанная аспирантом кафедры государственной экономической политики Академии управления при Президенте Республики Беларусь А. Можейко [3].

Представим результаты расчетов оценки экономической безопасности по данной методике (таблица 1).

Таким образом, в исследуемом периоде наблюдается рост изношенности основных средств. В случае превышения данного значения 50 %, потребуются модернизация и замена производственно-технологической базы страны, поэтому важно направлять ресурсы в перспективные инвестиционные проекты.

Растет количество произведенного зерна на душу населения, так как своевременные инвестиции в сельское хозяйство позволили решить задачи обеспечения продовольственной безопасности.

Положительную динамику имеет показатель доли импорта продовольственных товаров в общем объеме их розничного товарооборота, Позитивным является то, что он находится ниже порогового значения в 25 %. На рынке продовольственных товаров Республики Беларусь наблюдается стабильность и существуют точки для роста доли отечественных товаров, что в дальнейшем положительно скажется на текущем счете платежного баланса страны [3, с. 47].

Показатель дефицита, профицита консолидированного бюджета к ВВП снизился, однако не превысил порогового значения, что является положительным моментом в сложившихся сложных экономических условиях.

Т а б л и ц а 1 — Динамика показателей экономической безопасности Республики Беларусь в 2016—2020 гг.

Показатель	Пороговое значение	2016	2017	2018	2019	2020
Степень износа основных средств	< 50	40,1	40,8	41,5	43,3	44,8
Доля инвестиций в основной капитал в ВВП, %	> 20	19,7	19,9	20,4	21,8	19,5
Затраты на научные исследования и разработки к ВВП, %	> 1	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6
Доля новой продукции в общем объеме промышленной продукции, %	> 20	16,3	17,4	18,6	16,6	17,0
Доля собственных энергоресурсов (производство и добыча) в топливно-энергетическом балансе государства, %	> 30	14,7	15,4	15,5	15,6	16,5
Производство зерна на душу населения, тонн	> 0,6	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9
Доля импорта продовольственных товаров в общем объеме их розничного товарооборота, %	< 25	20,9	21,0	21,6	22,5	22,9
Дефицит (-), профицит (+) консолидированного бюджета к ВВП, %	> -3	1,3	2,8	3,8	2,4	-1,5
Отношение внешнего государственного долга к ВВП, %	< 25	28,4	30,6	28,2	27,1	30,9
Отношение внутреннего государственного долга к ВВП, %	< 20	10,8	8,5	6,9	6,6	6,4
Уровень золотовалютных резервов в месяцах импорта, мес.	> 3	2,1	2,6	2,2	2,9	2,9
Уровень безработицы к активной части населения, %	< 8	0,8	0,5	0,3	0,2	0,2
Доля населения с доходами ниже бюджета прожиточного минимума, %	< 10	5,7	5,9	5,6	4,8	4,8
Соотношение минимальной пенсии по возрасту и бюджета прожиточного минимума пенсионера, %	> 100	125,8	119,5	131,8	134,9	106,1
Сальдо внешней торговли к ВВП, %	> -5	0,0	0,2	1,5	-1,9	-0,3

Примечание. Источник: [4; 5; 6].

Отношение внутреннего долга к ВВП ниже порогового значения и имеет тенденцию к снижению, находится на комфортном уровне для экономики.

Уровень безработицы достаточно низкий, что свидетельствует об эффективности государственной политики в области занятости.

Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума снижается из года в год, данный показатель ниже порогового значения.

Соотношение минимальной пенсии по возрасту и бюджета прожиточного минимума пенсионера находится в нормативном значении.

Сальдо внешней торговли, включая услуги (по данным платежного баланса) к ВВП, не превышает пороговое значение в минус 5 %.

Критическое значение отмечается у показателя доли инвестиций в ВВП и затрат на научные исследования и разработки к ВВП. Инвестиции и инновации позволяют занимать лидирующие позиции в быстроразвивающемся мире.

Низкая инновационная активность и наукоемкость ВВП не обеспечивает нужный уровень доли новой продукции в общем объеме промышленной продукции, которая ниже порогового значения в 20 %.

Еще одной проблемой белорусской экономики является низкая доля собственных энергоресурсов в топливно-энергетическом балансе страны. Данный показатель в два раза ниже порогового значения, что свидетельствует о зависимости страны от иностранных энергетических компаний.

Растет показатель отношения внешнего государственного долга к ВВП, на протяжении 2016—2020 годов он выше порогового уровня в 25 %, установленного в мировой практике.

Уровень золотовалютных резервов не достигает порогового критерия, который соответствует 3 месяцам импорта. На экономику отрицательно влияет напряжение на валютном рынке. Объем золотовалютных резервов является основным показателем защищенности экономики от мировых шоков.

Заключение. Для преодоления негативных тенденций Республике Беларусь необходимо выходить на новый уровень, становиться конкурентоспособной и востребованной. Это достижимо при форсировании процессов интеграции в рамках ЕАЭС, корректировке имеющихся договоренностей с партнерами, а также при принятии ряда рекомендаций по укреплению положений Концепции национальной безопасности Республики Беларусь.

Список цитируемых источников

1. Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь от 9 нояб. 2010 г. № 575 ; в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 №49 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 30.01.2014. — 1/14788. — Дата доступа: 16.09.2021.

2. Гончаренко, Л. П. Экономическая безопасность : учебник для вузов / под общ. ред. Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 340 с.

3. *Можейко, А.* Экономическая безопасность Республики Беларусь / А. Можейко // Банкаўскі веснік. — 2021. — №6. — С. 44—52.
4. Министерство финансов Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.minfin.gov.by/>. — Дата доступа: 16.09.2021.
5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. — Дата доступа: 16.09.2021.
6. Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nbrb.by/>. — Дата доступа: 16.09.2021.

УДК 331

НИ Сюзэн, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

КОМПЛЕКС УСЛОВИЙ И ФАКТОРОВ ОПТИМИЗАЦИИ (ТРАНСФОРМАЦИИ) ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Введение. Важным фактором формирования организационной структуры управления производством было разделение труда, появление функции управления. Совместный труд, кооперация рабочей силы породили новый тип отношений, сложившийся как отношения между участниками производственного процесса, между руководителями и подчиненными. На стадии машинного производства произошло полное обособление функций управления. Рост масштабов производства способствовал быстрому развитию организационных структур управления.

Основная часть. В основе образования и, соответственно, построения организационных структур лежит горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда.

Горизонтальное разделение труда (департаментизация) представляет собой выделение относительно обособленных видов деятельности. Примерами такого разделения могут быть:

- функциональное, когда выполняемая работа делится в соответствии со специальными или конкретными функциями менеджмента, это может быть управление производством, финансами, персоналом, сбытом и т. д.;
- региональное, когда выполняемая работа делится в соответствии с тем местом, в котором выполняется работа; для предприятия, занимающегося розничной торговлей, это могут быть районы города, для промышленного предприятия — те страны, где расположены его филиалы, и т. д.;
- по виду выпускаемой продукции — для хлебопекарни это может быть выпечка хлеба и производство кондитерских изделий;
- по виду потребителя — наиболее распространенным является деление на оптовых и индивидуальных покупателей, на внутренний и внешние рынки и т. д.;
- проектное, которое имеет место в том случае, если организация занимается проектной деятельностью и за определенным коллективом исполнителей закрепляется выполнение какого-либо проекта [1, с. 128].

Вертикальное разделение труда является следствием необходимости управлять трудом большого числа людей, занимающих различной деятельностью. В такой ситуации руководитель, не в состоянии полностью делать это самостоятельно, набирает штат помощников, наделяя их соответствующими полномочиями и создавая при этом уровни управления. По виду передаваемых полномочий можно выделять структуры линейные и штабные.

Необходимо различать масштаб и глубину работ. Масштаб работ — это количество выполняемых работ, их объем. Сотрудник, выполняющий, например, восемь заданий, имеет более широкий масштаб работ, чем тот, кто выполняет четыре различных задания. Что же касается глубины работ, то это определение относится к объему контроля, который работник использует, чтобы изменять или влиять на свою работу. Глубина контроля носит личностный характер, она может быть равной, большей или меньшей на одном и том же организационном уровне [2, с. 72].

Увеличение количества элементов и уровней в структуре неизбежно приводит к многократному росту числа и сложности связей, возникающих в процессе принятия управленческих решений; следствием этого нередко является замедление процесса управления, что в современных условиях тождественно ухудшению качества функционирования менеджмента организации [3, с. 83].

Кроме того, организационные структуры управления отличаются большим разнообразием форм, в основе которых лежат отличительные признаки, в частности размеры производственно-коммерческой деятельности организации, производственный профиль, степень финансово-экономической самостоятельности, централизация (децентрализация) управления и др.

В состав организации может входить одна фирма или несколько компаний, объединенных так называемой системой участия (для контроля за деятельностью организации достаточно, к примеру, владеть определенной долей ее акций).

Переход к рынку привел к образованию ряда новых форм организаций. Наиболее распространенной организационной формой являются арендные. С их появлением централизованное управление приобрело огра-

нический характер. В связи с этим организационная структура таких формирований строится с учетом полного хозрасчета и самоуправления [4, с. 41].

Совместные предприятия создаются на основе вложения капитала отечественных и иностранных партнеров, совместно осуществляющих хозяйственную деятельность, управление организацией и распределение прибыли. Создание совместных предприятий направлено на привлечение в экономику современных видов оборудования и технологий; материальных и финансовых ресурсов, а также управленческого опыта; на насыщение рынка качественными товарами; решение проблем конкурентоспособности продукции.

Акционерное общество – организационная форма объединения средств организаций и граждан в целях осуществления хозяйственной деятельности. Акционерное общество имеет уставный фонд, разделенный на определенное число акций, равное номинальной их себестоимости, несет имущественную ответственность по обязательствам только своим имуществом. Общая номинальная стоимость акций составляет уставный фонд.

Холдинговые компании — держательские компании, создаваемые с целью владения контрольными пакетами ценных бумаг, главным образом промышленных фирм. В данном случае преобладает функция контроля, поскольку, контролируя промышленную компанию, которая принимает участие в ряде других фирм и кредитно-финансовых учреждений, можно полностью или частично контролировать всю цепь этих компаний [4, с. 42].

Существуют и другие организационные формы организаций, отличающиеся содержанием и пропорциями функций, структурой и степенью централизации управления. Поэтому организационная структура организации и ее управление не являются чем-то застывшим, они постепенно изменяются, совершенствуются в соответствии с изменениями внешней среды.

На формирование структуры управления оказывают влияние изменения организационных форм, в которых функционируют предприятия. Так, при вхождении фирмы в состав какого-либо объединения, например, ассоциации, концерна и т.п., происходит перераспределение управленческих функций (часть функций, естественно, централизуется), поэтому меняется и структура управления фирмы.

Важный фактор формирования управленческих структур — уровень развития на предприятии информационной технологии. Общая тенденция к росту числа персональных компьютеров при одновременном расширении использования на уровне предприятия локальных сетей, ведет к ликвидации или сокращению объема работ по ряду функций на среднем и низовом уровнях. Это относится прежде всего к координации работы подчиненных звеньев, передаче информации, обобщению результатов деятельности отдельных сотрудников. Прямым результатом использования локальных сетей может быть расширение сферы контроля руководителей при сокращении числа уровней управления на предприятиях.

В этом контексте стоит отметить, что современное развитие информационных систем приводит к формированию нового типа предприятий, которые в западной литературе получили название «виртуальных» компаний (организаций). Под ними понимают совокупности независимых (чаще всего небольших по размерам) предприятий, являющихся как бы узлами на информационной сети, обеспечивающей их тесное взаимодействие. Единство и целенаправленность в работе этих фирм достигаются благодаря гибкой электронной связи на базе информационной технологии, которая пронизывает буквально все сферы их деятельности. Поэтому границы между входящими в них организациями становятся «прозрачными», и каждая из них может рассматриваться представителем компании в целом [5, с. 70].

Итак, организационную структуру любого предприятия с любым видом деятельности следует рассматривать с разных позиций и с учетом разных критериев. На ее действенность и эффективность влияют:

- действительные взаимосвязи между людьми и их работой. Это отражается в схемах организационных структур и в должностных обязанностях;
- действующая политика руководства и методы, влияющие на человеческое поведение;
- полномочия и функции работников организации на различных уровнях управления (низшем, среднем, высшем) [6, с. 65].

При умелом сочетании указанных трех факторов в организации может быть создана такая рациональная структура, при которой существует реальная и благоприятная возможность достижения высокого уровня эффективности производства.

Заключение. Экспериментирование с разработкой и введением новых структур управления стало характерной чертой последнего десятилетия XX в. В ходе этих экспериментов нередко используются самые разнообразные комбинации известных видов и типов структур, приспособляемых организациями к конкретным условиям их функционирования. Но все же главная тенденция состоит в том, что каждая последующая структура становится более простой и гибкой по сравнению с ранее действовавшими.

Список цитируемых источников

1. *Веснин, Р. В.* Основы менеджмента : учеб. / Р. В. Веснин. — М.: Спарта, 2020. — 188 с.
2. *Шинкевич, Н. В.* Организация производства на предприятии : учеб.-метод. комплекс / Н. В. Шинкевич, Е. А. Зубелик, Ю. В. Карпилович. — Минск: Изд-во МИУ, 2014. — 151 с.
3. *Лагоша, Б. А.* Методы и модели совершенствования организационных структур : учеб. / Б.А. Лагоша. — М.: Юрайт-Издат, 2011. — 354 с.
4. *Кабушкин, Н. И.* Основы менеджмента : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. — Минск: Новое знание, 2011. — 381 с.
5. *Симонов, А. В.* Основные факторы формирования организационной структуры управления предприятием / А.В. Симонов // Науч. тр. Большого эконом. о-ва. — 2018. — № 1. — С. 65–71.
6. *Коротков, Э. М.* Концепция менеджмента : учеб. пособие / Э.М. Коротков. — М.: Юристъ, 2018. — 221 с.

ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА АБИТУРИЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ЮРИДИЧЕСКОГО ПРОФИЛЕЙ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЫБОР АБИТУРИЕНТОВ

Введение. Республика Беларусь имеет развитую систему образования, которая обеспечивает подготовку широкого круга специалистов, готовых эффективно работать в современном мире. Высшее образование является престижным и при этом остается доступным. Зачисление в вузы осуществляется по конкурсу. Выпускникам учреждений высшего образования различных форм собственности выдается диплом государственного образца. Молодым специалистам, получившим высшее образование за счет средств бюджета на дневной форме обучения, гарантируется трудоустройство по полученной специальности.

Основная часть. По словам министра образования Республики Беларусь Игоря Карпенко, высшее образование в современных условиях должно сочетать академическую фундаментальность и практико-ориентированный подход. В связи с этим, особое значение приобретают задачи актуализации образовательных программ.

В мае 2015 года Республика Беларусь стала участником Болонского процесса. Его цель — процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования. Все предложения по развитию системы образования внесены в новую редакцию Кодекса об образовании.

Белорусское образование высоко ценится в мире, поэтому многие иностранные студенты выбирают для обучения образовательные учреждения Республики Беларусь. В июле 2021 года по версии Webometrics, который анализирует представление высших учебных заведений в интернете, Белорусский государственный университет занял 767-е место, Гродненский государственный университет — 3344-е место и Барановичский государственный университет — 13858-е место.

В 2014 году агентство «Эксперт РА» составило рейтинг 153 лучших высших учебных заведений СНГ. В него вошли 10 учреждений высшего образования Республики Беларусь.

В 2021 году согласно рейтингу QS, который оценивает университеты по шести показателям: исследовательская деятельность, преподавание, мнение работодателей и карьерный потенциал, число иностранных студентов и преподавателей, Белорусский государственный университет занял 295-е место, Белорусский национальный технический университет — 751–800-е место.

По данным Национального статистического комитета на 2020/2021 г., в Республике Беларусь насчитывается 50 учреждений высшего образования. Из них государственной формы собственности: 31 университет, 9 академий, 2 института. Также в стране присутствуют учреждения высшего образования частной собственности, включающие 2 университета и 6 академий. Всего на сентябрь 2020 года в учреждениях высшего образования обучается 263,4 тыс. студентов и магистрантов (117,5 тыс. обучаются за счет бюджетных средств, 150,6 тыс. — на платной основе); работают 17,9 тыс. преподавателей. Подготовка специалистов с высшим образованием осуществляется по 15 профилям, включающим около 400 специальностей на первой ступени и более 150 на второй ступени высшего образования.

По данным Национального статистического комитета количество абитуриентов, сдававших в 2016 году централизованное тестирование, составило 100,8 тыс., в 2017 — 90,1 тыс., в 2018 — 84 тыс., в 2019 — 76,9 тыс., в 2020 году общее число абитуриентов, сдававших централизованное тестирование, составило 64,3 тыс. человек. В 2021 году ЦТ сдает рекордно маленькое количество человек — чуть больше 62 000. В прошлом году на тестирование зарегистрировались 64 314 абитуриентов. Это на 3,6% больше, чем в этом. Важно отметить, что к абитуриентам присоединяются еще те, кто не поступил в предыдущем году, и выпускники колледжей, которые решили продолжать обучение. Однако их доля от общего количества невелика [1].

По сравнению с 2016 годом в 2021 году абитуриентов, которые сдают централизованное тестирование, стало на 38 тысяч меньше. Здесь следует отметить очень важные факторы, которые обуславливают эту тенденцию. Потребности работодателей, отдельных отраслей и сфер в квалифицированных кадрах — это один из факторов. Второй — не менее важный и более объективный — это демографические процессы — та численность молодых людей, которые оканчивают учреждения общего среднего образования и поступают на уровень высшего образования.

Запрос к системе образования в значительной степени формируется со стороны рынка труда. И именно тенденции, связанные с более высокими компетенциями, которые на рынке труда необходимы, чтобы быть успешным в современном обществе, генерируют те запросы, на которые в том числе система высшего образования реагирует соответствующим образом. Примером может послужить ситуация на рынке труда на момент 2016 года. В этот период рынок труда Республики Беларусь испытывал традиционный дефицит медиков и избыток экономистов. Об этом свидетельствует анализ спроса и предложения по профессиям, востребованным на рынке труда республики, проведенный управлением политики занятости Министерства труда и социальной защиты.

Цифровая революция, произошедшая в восьмидесятих годах XX века, положила начало цифровой эры. На данный момент невозможно представить жизнь современного человека без персональных компьютеров, смартфонов и интернета. Что в конечном итоге приводит к повышению спроса на программистов и других специалистов в сфере IT. Так с каждым годом проходные баллы для поступления в учреждения высшего образования на специальности, связанные с IT, растут. Примером может служить динамика изменения проходных баллов на специальность «Электронный маркетинг».

В Барановичском государственном университете средний балл для поступления на специальность «Электронный маркетинг» в 2021 году составлял 295 баллов на бюджетную форму обучения и 193 баллов для обучения на платной основе, при этом на момент открытия специальности в 2017 году абитуриенту необходимо было набрать 230 баллов для поступления на бюджет и 159 баллов для платной формы обучения. Данная тенденция наблюдается и в других университетах с возможностью обучения на специальности «Электронный маркетинг». Для поступления на бюджет на специальность «Электронный маркетинг» в Полоцкий государственный университет в 2021 году необходимо было набрать 321 балл, хотя годом ранее минимальный проходной балл был на отметке в 259 баллов. Специалисты считают, что баллы будут расти каждый год, поскольку многие абитуриенты заранее определяют, куда хотят поступить и усиленно готовятся по данному направлению.

Баллы для поступления на специальности чисто экономической направленности такие как «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» также растут. Для поступления в Барановичский государственный университет абитуриенту в 2021 году необходимо было набрать 245 баллов для поступления на бюджет и 196 балла для обучения на платной основе. Для поступления на аналогичную специальность в Гродненский государственный аграрный университет проходной балл находится на отметке в 264 балла на бюджет и 180 баллов для поступления на платную основу [2].

С вопросами профессиональной самореализации сталкиваются учащиеся старших классов средних школ. Правильный и осознанный выбор профессии — это возможность получения удовольствия от работы, творческое решение трудовых задач, материальное благополучие, постоянное самосовершенствование. Зачастую кроме самих учащихся в процессе профессионального самоопределения участвуют родители, учителя, друзья, другие значимые люди.

Было проведено исследование среди обучающихся специальностей «Электронный маркетинг» и «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». Всего в анкетировании приняло участие 60 респондентов. Опрос в форме анкетирования был направлен на определение степени удовлетворенности выбранной специальностью и учреждением высшего образования. В результате проведенного исследования стало возможным понять, насколько оправдались ожидания обучающихся в процессе получения образования.

Анкета содержала ряд вопросов, наиболее актуальными из которых являются:

1. Насколько Вы удовлетворены выбранной специальностью?
2. Насколько Вы удовлетворены выбранным учреждением высшего образования?
3. Планируете ли Вы работать по специальности?
4. Столкнулись ли Вы с определенными трудностями при освоении отдельных дисциплин?

Большинство опрошенных (73,3 %) полностью удовлетворены выбранной специальностью, 26,6% частично удовлетворены выбранной специальностью. Стоит отметить, что вариант «Не удовлетворен» не выбрал ни один респондент. Данные исследования подтверждают тот факт, что в целом у обучающихся удовлетворенность выбранной специальностью выше средней. Основной причиной неудовлетворенности выбранной специальностью было отмечено недостаточное понимание специфики выбранной специальности, неосознанный выбор и сложность процесса обучения.

Полностью удовлетворены выбранным учреждением высшего образования 80,0 %, оставшиеся 20,0 % частично удовлетворены. Планируют работать по специальности 93,3 % респондентов, только 4 респондента на данный вопрос ответили, что не планируют работать по специальности. Пятая часть респондентов (21,7 %) столкнулась с определенными трудностями при освоении отдельных дисциплин. Остальные опрошиваемые (78,3 %) не испытывали трудности в процессе обучения [3].

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что при выборе учреждения высшего образования абитуриенты принимают во внимание престижность будущей профессии, возможность трудоустройства на высокооплачиваемую работу в обозримом будущем, территориальную близость и рейтинг учебного заведения. Немаловажную роль занимает фактор получения удовольствия от процесса работы, а также симпатии к людям определенной профессии, которая формируется обычно близким окружением человека: родственниками, друзьями.

Список цитируемых источников

1. Основные показатели образования [Электронный ресурс] : Официальный сайт Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/obrazovanie/>. — Дата доступа: 29.02.2021.
2. Как менялось количество абитуриентов за последние 5 лет [Электронный ресурс] : Адукар. — 2020. — Режим доступа : <https://adukar.by/news/abiturientu/kak-menyalos-kolichestvo-abiturientov-za-poslednie-pyat-let/>. — Дата доступа: 30.01.2021.
3. Безуглая, В.А. Анализ удовлетворенности обучающихся в контексте повышения эффективности профориентационной работы / В.А. Безуглая, Е.А. Костюкевич // Инновационное развитие экономики и права в контексте модели цифровизации : коллектив. моногр. / под науч. ред. В. В. Климука ; М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т ; Инновац. фонд Брест. обл. исполн. ком. — Барановичи : БарГУ, 2020. — Гл. 7. — С. 357–362.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Введение. Современную жизнь без использования цифровых технологий представить достаточно сложно. Цифровизация с каждым разом охватывает все больше областей нашей повседневной жизни и стремительное развитие цифровых технологий меняет облик практически всех сфер общественной жизни, в том числе и социальной сферы. В современном мире для того, чтобы вести социальную сферу качественно и адресно, не обойтись без цифровых технологий и использования всего современного инструментария и возможностей. Так как современные технологии делают возможным более качественный сбор и обработку информации, а также позволяют более качественно оказывать услуги во всех отраслях социальной сферы. Таким образом, благодаря использованию цифровых технологий, отрасли социальной сферы становятся все более мобильными, восприимчивыми к переменам, а, следовательно, возрастает и качество оказываемых социальных услуг [1].

Основная часть. Для лучшего понимания будет целесообразно привести некоторые определения. Под цифровизацией в широком смысле понимается общемировой тренд на всеобщее использование цифровой информации во всех сферах социальной и экономической жизни общества, когда из инструмента улучшения отдельных, частных сторон жизни, она становится основным драйвером мирового общественного развития, обеспечивающим повышение эффективности экономики и улучшение качества жизни.

В национальном стандарте Республики Беларусь дается следующее определение цифровизации. Цифровизация — новый этап автоматизации и информатизации экономической деятельности и государственного управления, процесс перехода на цифровые технологии, в основе которого лежит не только использование для решения задач производства или управления информационно-коммуникационных технологий, но также накопление и анализ с их помощью больших данных в целях прогнозирования ситуации, оптимизации процессов и затрат, привлечения новых контрагентов и т.д. [2].

В. Н. Иванов дает расширенное определение социальной сферы. Социальная сфера — область жизнедеятельности человеческого общества, в которой реализуется социальная политика государства, направленная на распределение материальных и духовных благ, обеспечивающая прогресс всех сторон общественной жизни, улучшение качества жизни каждого. Она охватывает все пространство жизни человека от условий его труда, здоровья, досуга до социально-классовых, национально-этнических отношений [3, с. 76].

Развитие и внедрение компьютерной техники и цифровых технологий, в отличие от аналогичных этапов прошлого столетия, приводит к наиболее масштабным и глубоким трансформациям социальной действительности. Обусловлено это тем, что, во-первых, происходит переход от внедрения отдельных технологий к комплексному построению цифровых экосистем. Во-вторых, в проектах внедрения цифровых технологий, участвуют все социальные институты: от бизнеса до образования и культуры.

Сегодня перед социальной сферой стоит задача сделать так, чтобы практика использования цифровых технологий стала ежедневной. В этом направлении делаются уверенные шаги. Например, все чаще практикуется единая информационная служба, которая создается для того, чтобы человек, совершив всего один единственный звонок, знал, на какие формы поддержки он может рассчитывать. Иными словами, стоит цель дать гражданину всю исчерпывающую информацию.

В современное время революционные изменения происходят буквально везде, примером можно привести в том числе и технологии реабилитационной индустрии. Это проявляется, прежде всего, в создании специальных программ для людей с ограниченными возможностями и временными проблемами здоровья. К примеру, чтобы сориентироваться в окружающем мире, незрячему человеку достаточно скачать и установить на свой телефон специальную программу.

Цифровые технологии позволяют не только упростить многие процессы, но и получить много полезной информации. Ведь чем больше данных, тем более полное представление можно получить о конкретной группе людей и даже проанализировать дальнейшую последовательность их действий. Некий массив данных о человеке позволяет понять, что ему в данный момент времени необходимо, какие шаги ему нужно предпринять в дальнейшем, чтобы решить вопрос и какую помощь можно оказать в решении той или иной проблемы.

Немаловажным преимуществом цифровизации является облегчение жизни людям с ограниченными возможностями. Например, использование геосервисов. Профессиональные программисты работают над созданием системы «Умный город». Геосервисы позволяют человеку, оказавшемуся в трудной ситуации сообщить о своем местоположении близким. Помогут составить наиболее безопасный маршрут. При этом экономится не только время, но и топливо, а также материальные средства. А человек быстро достигает нужный ему пункт назначения.

Геосервисы могут быть полезны не только для инвалидов. Они могут помочь людям, которые временно не передвигаются без спецсредств, людям старшего возраста, дошкольникам и мамам с колясками. Необязательно специалисты по геосервисам будут помогать им переходить дорогу или обходить опасные участки. Но они могут подсказать, как правильно пользоваться такими цифровыми помощниками.

Образование является неотъемлемой частью социальной сферы. Цифровизация образования направлена на подготовку специалистов, которые гарантированно востребованы на рынке труда, легко и свободно владеют мобильными и интернет-технологиями, а также ориентированы на непрерывное обучение (повышение квалификации) с помощью электронного обучения. Цифровые технологии в современном мире — это не только инструмент, но и среда существования, которая открывает новые возможности: обучение в любое удобное время, непрерывное образование, возможность проектировать индивидуальные образовательные маршруты, из потребителей электронных ресурсов стать создателями.

Цифровизация образования предполагает применение обучающимися мобильных и интернет-технологий, расширяя горизонты их познания. Продуктивное применение цифровых технологий, включение обучающихся в самостоятельный поиск, отбор информации, участие в проектной деятельности формирует у них компетенции, необходимые в современном мире. В последнее время активно реализуется процесс создания и применения открытых онлайн ресурсов, начиная от отдельных заданий, тестов до полномасштабных курсов (модулей) по формированию необходимых компетенций. Динамика развития онлайн обучения демонстрируется ростом доступности онлайн курсов. Практика онлайн курсов и смешанного обучения создает поле безграничных образовательных возможностей, что ориентирует на качество образования для каждого человека, независимо от места проживания, умений, но в соответствии с его интересами и возможностями [4].

Задачами по развитию цифровизации в сфере культуры являются развитие материально-технической базы и повышение уровня информатизации учреждений культуры, внедрение информационных систем учета посетителей учреждений культуры и продажи билетов, оцифровка культурного наследия, формирование баз данных, увеличение доли информационных ресурсов о культуре в сети Интернет, в том числе путем создания информационных порталов, виртуальных музеев и внедрения технологий дополненной и виртуальной реальности; формирование единого информационного пространства в сфере культуры.

Изменения под влиянием цифровизации не только не уменьшат роль человека, но, наоборот, в новом, цифровом обществе на первый план выйдет именно человеческий фактор. Только человек способен создавать те или иные ИТ-технологии для решения определенных задач. Поэтому задача развития цифровых технологий связана с развитием отраслей, входящих в так называемую «экономику знаний» — науки, образования, здравоохранения, ИТ-технологий, биотехнологий. Именно эти отрасли являются решающим фактором при повышении качества условий жизнедеятельности человека, а значит, непосредственно воздействуют на развитие человеческого капитала — развитие его интеллекта, здоровья, знаний и умений.

Заключение. Век цифровых технологий обязывает нас не только менять жизненный уклад, но и образ мышления. Скоро бумажные носители не полностью, но уйдут в прошлое, уступив место цифровым методам передачи данных. Для социальной сферы это значит одно — она станет еще более мобильной и гибкой, что в свою очередь окажет положительное влияние на качество оказания социальных услуг.

Развитие информационных технологий в социальной сфере очень важно для государства и общества в целом. Их внедрение своевременно удовлетворит потребности населения страны, что будет способствовать равноправному распределению общественных благ, реализуя принцип социальной справедливости; повысит интеллектуальное развитие общества; разнообразит досуг, отдых и развлечения населения [5].

Список цитируемых источников

1. Романова, Н. В. Цифровизация услуг в социальной сфере: проблемы и перспективы / Н.В.Романова // Вестн. УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. — 2020. — №1 (31). — С. 58—66.
2. Первая редакция СТБ «Цифровая трансформация. Термины и определения» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://stb.by/Stb/ProjectFileDownload.php?UrlId=9032>. — Дата доступа: 15.09.2020.
3. Социальный менеджмент: учеб. пособие / В. Н. Иванов [и др.] ; ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Высш. шк., 2002. — 271 с.
4. Главный тренд российского образования — цифровизация [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ug.ru/article/1029>. — Дата доступа: 15.09.2020.
5. Коротышева, М. О. О перспективах развития информационных технологий в социальной сфере / М. О. Коротышева, В. П. Кара // Молодой ученый. — 2016. — № 6.3 (110.3). — С. 26—28.

УДК 37

Г. Я. Житкевич, В. Н. Познякевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Сводный доклад о работе по плану действий «Интеграция добровольчества в повестку дня на период до 2030 года» в регионе Европейской экономической комиссии организации объединенных наций определяет добровольчество как мощный инструмент привлечения людей к выполнению Повестки дня

в области устойчивого развития на период до 2030 года и обеспечению экологической устойчивости и мира на Земле, где нет бедности, голода и неравенства, и где никто не останется в стороне [1].

В Беларуси участниками волонтерского движения являются более 76 тыс. молодых людей [2].

В учреждениях образования Республики Беларусь действуют Центры волонтерской деятельности, волонтерские отряды, волонтерские объединения, организуются фестивали методических разработок по организации тематических занятий по волонтерству в учреждениях образования. С 19 по 21 февраля 2021 г. проходил Национальный волонтерский форум Белорусского Красного Креста [3; 4].

В связи с тем, что в Беларуси проводились спортивные мероприятия, в том числе международного уровня, волонтерство как вид общественной деятельности приобрело особую популярность. Во многом благодаря этому в действующую редакцию Закона «О физкультуре и спорте» с 19.07.2018 был введен институт волонтерства [5], разработаны нормы материально-технического обеспечения волонтеров и стюардов [6].

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 15 июля 2020 г. № 203 «Об утверждении учебных программ факультативных занятий» утверждена учебная программа факультативного занятия «Подготовка волонтеров к реализации подхода «равный обучает равного» для IX (X, XI) класса учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования, которая рассчитана на 35 часов [7].

Кроме того, период COVID-19 актуализировал вопросы организации волонтерской деятельности. Так, функционирует Республиканский волонтерский центр, который реализовывает мероприятия информационного характера и осуществляет координацию деятельности учреждений высшего образования по организации волонтеров в период пандемии. В рамках деятельности Республиканского волонтерского центра создан Межведомственный координационный совет по развитию волонтерского движения.

Основная часть. В Республике Беларусь волонтерская деятельность определяется как «добровольная деятельность, осуществляемая для достижения общественно полезных целей в форме выполнения работ и (или) оказания услуг на безвозмездной основе» [8]; отдельно выделяется молодежное волонтерское движение — «добровольная деятельность молодежи, осуществляемая на безвозмездной основе, направленная на развитие у нее чувства взаимопомощи, создание условий для реализации молодежных инициатив по поддержке различных социальных групп населения, приобщение молодежи к здоровому образу жизни, снижение рисков вовлечения ее в антиобщественное поведение, достижение иных социально значимых общественных целей» [8].

С развитием в Республике Беларусь волонтерской деятельности форма государственного статистического наблюдения 4-т (занятость) «Анкета по изучению занятости населения» дополнена соответствующим разделом IX «Волонтерская деятельность», где волонтерская деятельность определяется как неоплачиваемая работа в интересах других лиц или организаций, а также перечисляются возможные виды добровольной, неоплачиваемой деятельности, в качестве которых указаны: социальные работы; благоустройство и очистка территории населенного пункта; экологические проекты; строительные, ремонтные, реставрационные работы; сельскохозяйственные работы; сбор средств на благотворительность или социальный проект; организация спортивных, культурных и других мероприятий; оказание помощи животным; помощь школе, яслям, саду; поиск пропавших людей; участие в работе общественных, религиозных и других некоммерческих организаций, клубов, союзов; предоставление медицинской помощи или юридической консультации, проведение неоплачиваемого занятия, тренировки [9].

Таким образом, волонтеры осуществляют деятельность в самых разнообразных сферах жизнедеятельности человека. Нацеленность волонтерской деятельности на решение серьезных, общественно значимых вопросов предопределяет важность ее правового регулирования.

По нашему мнению, партнерские взаимодействия в рамках волонтерской деятельности возможны в том случае, если существует законодательная основа такого взаимодействия.

В процессе волонтерской деятельности возникает необходимость в формировании адекватной государственной политики, опирающейся на законодательство. Это позволит урегулировать возникающие противоречия в ходе трудовых, экономических и социальных отношений.

В связи с этим особого внимания требует нормативное правовое регулирование волонтерства. При этом необходимы нормы, составляющие правовую основу волонтерской деятельности на национальном уровне, а также правоприменительную практику. Следует отметить, что законодательство в сфере волонтерства включает в себя нормативные правовые акты трех уровней: международные документы; национальное законодательство и законодательство органов местного самоуправления (региональные). Международные нормы права по проблемам волонтерства разрабатывают международные организации (ООН, МОТ, Европейская экономическая комиссия и др.).

Так, ознакомление с «Отчетом о состоянии добровольчества в мире», подготовленном в 2018 году, позволяет констатировать, что добровольчество признается мощным инструментом вовлечения людей в решение разнообразных проблем, в том числе по вопросам интеграции добровольческой деятельности в программы развития и мобилизуя по всему миру растущее число добровольцев, работающих в различных областях, в том числе опытных добровольцев ООН [10].

Существенно важным для успеха добровольчества являются совместные усилия различных заинтересованных сторон. Так, совместная работа правительств и гражданского общества приводит к успешному принятию законов и организации соответствующих структур. Добровольчество становится наиболее эф-

фактивным средством усиления вовлеченности в общественную жизнь там, где этому благоприятствует более широкая правовая и институциональная структура общества [10].

В процессе развития общественных отношений в связи с осуществлением добровольческой (волонтерской) деятельности возникают определенные изменения в структуре и содержании этих отношений, что обуславливает необходимость правового воздействия, разработку новых юридических норм.

Создание действенного механизма реализации задач содействия развитию добровольческой (волонтерской) деятельности предполагает активизацию самоорганизации и саморегулирования участников на принципах партнерского взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества с участниками движения.

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать направления и основные цели государственной политики в области организации добровольческой (волонтерской) деятельности:

– установление системного и целостного правового регулирования общественных отношений, возникающих в сфере деятельности добровольцев (волонтеров);

– совершенствование законодательных основ, обеспечивающих эффективное функционирование и развитие добровольческого (волонтерского) движения (увеличение количества форм и видов добровольческой деятельности, расширение круга участников) в современных условиях, развитие благотворительности и гуманизация общества [11].

Изучив нормативные правовые акты, регулирующие волонтерскую деятельность в Республике Беларусь, можно констатировать, что у нас в стране в настоящее время все еще нет закона Республики Беларусь, который бы четко регулировал волонтерскую деятельность. При этом имеются отдельные нормативные документы, регулирующие лишь некоторые направления этой деятельности.

Так, согласно ст. 20 Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» в нашей стране создаются условия для добровольной деятельности молодежи, осуществляемой на безвозмездной основе, направленной на развитие у молодежи чувства взаимопомощи, создание условий для реализации молодежных инициатив по поддержке различных социальных групп населения, приобщение молодежи к здоровому образу жизни, снижению риска вовлечения молодежи в антиобщественные действия, достижение иных социально значимых общественных целей [12].

В Республике Беларусь в 2015 году была разработана и утверждена Постановлением Министерства образования Республики Беларусь «Концепция организации молодежного волонтерского (добровольческого) движения в Республике Беларусь» [13]. Необходимость в разработке и утверждении данной Концепции была вызвана тем, что молодежное волонтерское движение в нашей стране является наиболее массовым и достаточно организованным, благодаря проводимой работе на уровне школ, колледжей, университетов и других структур молодежного самоуправления.

Генеральная прокуратура и Белорусская республиканская коллегия адвокатов стали инициаторами подготовки законопроекта «О волонтерской деятельности». Вопрос о правовом регулировании волонтерства рассматривался в ходе заседания Совета по вопросам правовой и судебной деятельности при Президенте. Работа над ним велась с начала 2020 года. Законопроект о волонтерской деятельности был вынесен на общественное обсуждение с 6 по 18 ноября 2020 г. [14; 15].

В 2021 году планируется подготовить новый закон «О волонтерской деятельности». Закон определит правовые и организационные основы волонтерской деятельности, направлен на развитие волонтерской деятельности в Республике Беларусь и повышение ее престижа [16].

Анализ действующего законодательства в государствах-участниках СНГ о волонтерской деятельности, а также зарубежного права, позволил ученым, общественным деятелям сделать вывод, что существует объективная необходимость в разработке модельного закона о волонтерстве, который бы мог служить основой для разработки национальных законодательных актов. И такой модельный закон был разработан, что явилось весьма значимым событием в деле правового регулирования волонтерской деятельности в государствах-участниках Содружества независимых государств. Модельный Закон «О добровольчестве (волонтерстве)» был разработан и утвержден Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников содружества независимых государств 16 апреля 2015 года № 42-15 в г. Санкт-Петербург. Модельный закон устанавливает правовые основы добровольчества (волонтерства) и призван способствовать разработке и гармонизации в государствах-участниках Содружества независимых государств соответствующего законодательства, определяет основные принципы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности, ее цели и задачи, основные формы, виды и порядок осуществления, а также меры по поддержке добровольчества (волонтерства) [17, с. 9].

Постоянная комиссия Межпарламентской Ассамблеи СНГ по культуре, информации, туризму и спорту в этом постановлении рекомендовала направить указанный модельный закон в парламенты государств-участников Межпарламентской Ассамблеи СНГ и рекомендовать для использования в национальном законодательстве.

Указанный модельный закон, безусловно, имеет большое значение для создания национальных законов или других нормативных правовых актов, регулирующих волонтерское движение.

Заключение. В последнее пятилетие трендом в системе социальных институтов явилась волонтерская деятельность, создающая условия для процветания своей страны (региона) на основе добровольной, сознательной деятельности по широкому спектру направлений. Крайне важным является углубление понимания волонтерской деятельности как экономического и социального института.

В Республике Беларусь налажен механизм внутреннего информирования волонтерских организаций, обмен опытом и информацией между ними. Усилилось доверие к волонтерской деятельности широкой общественностью.

Одной из проблем, которая изучается учеными, является регулирование волонтерства на национальном уровне, так как сегодня не существует одинаковой для всех стран практики правоприменения.

Примеры действующих в Республике Беларусь нормативных правовых актов, регулирующих отдельные виды волонтерской деятельности, свидетельствуют о том, что правовая база формируется и направлена на обеспечение регулирования сложившегося многообразия отношений, возникающих при осуществлении волонтерской деятельности, и, предполагается, будет соответствовать международной практике.

Список цитируемых источников

1. Сводный доклад о работе по плану действий «Интеграция добровольчества в повестку дня на период до 2030 года» в регионе Европейской экономической комиссии организации объединенных наций / План действий по интеграции добровольчества в Повестку дня на период до 2030 года Организации Объединенных Наций. — Режим доступа : https://www.unv.org/sites/default/files/POA_UNECE_Synthesis%20Report_2019_RU.pdf. — Дата доступа : 14.09.2021.
2. В Беларуси участниками волонтерского движения являются более 76 тыс. молодых людей [Электронный ресурс] // БЕЛТА - Новости Беларуси. Официальный сайт Белорусского телеграфного агентства. — Режим доступа : <https://www.belta.by/society/view/v-belarusi-uchastnikami-volonterskogo-dvizhenija-javlajutsja-bolee-76-tys-molodyh-ljudej-429932-2021/> — Дата доступа : 14.09.2021.
3. В Минске прошел «Национальный волонтерский форум 2021» [Электронный ресурс] / Официальный сайт Белорусского Общества Красного Креста. — Режим доступа : <https://redcross.by/v-minske-proshel-natsionalnyj-volonterskij-forum-2021/#>. — Дата доступа : 14.09.2021.
4. Волонтеры меняют мир // Официальный сайт Детского Фонда ООН (ЮНИСЕФ). Представительство в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://www.unicef.by/volonterstvo/>. — Дата доступа : 14.09.2021.
5. О физической культуре и спорте : Закон Республики Беларусь от 4 янв. 2014 г., № 125-3 [Электронный ресурс] // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 21.01.2014. — 2/2123.
6. О порядке и условиях осуществления материально-технического обеспечения волонтеров и стюардов : постановление М-ва спорта и туризма Респ. Беларусь от 27 июня 2018 г., № 46 : в ред. постановления М-ва спорта и туризма от 08.04.2019 № 8 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 26.07.2018. — 8/33319.
7. Об утверждении учебных программ факультативных занятий : постановление м-ва образования Респ. Беларусь от 15 июля 2020 г., № 203 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 18.09.2020. — 8/35860.
8. Стратегия развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 19 июня 2021 г., № 349 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 21.06.2021 — 5/49172.
9. Об утверждении формы государственного статистического наблюдения 4-т (занятость) «Анкета по изучению занятости населения» : постановление нац. стат. комитета Респ. Беларусь от 21 дек. 2011 г., № 334, в ред. постановления нац. стат. комитета Респ. Беларусь от 08.06.2020 № 41 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. — 28.12.2011. — 7/1673.
10. Отчет о состоянии добровольчества в мире за 2018 год. Связующая нить Добровольчество и устойчивость сообществ [Электронный ресурс] / Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН). — Режим доступа : https://www.unv.org/sites/default/files/51692_UNV_SWVR_2018_Russian_WEB_20-11.pdf. — Дата доступа : 14.09.2021.
11. *Познякевич, В.Н., Житкевич, Г.Я.* Волонтерство: развитие и международный опыт: коллективная монография / Г.Ф. Биглова, Ю.А. Кузнецова, В.В. Климук и др.; под ред. д-ра экон. наук, доц. Г.Ф. Бигловой. — Уфа: Аэтерна, 2018. — 100 с. — Раздел 3.3. — С.65–87.
12. Об основах государственной молодежной политики : Закон Республики Беларусь от 7 дек. 2009 г., № 65-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 21.10.2016 № 434-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 28.10.2016. — 2/2432.
13. Концепция организации молодежного волонтерского (добровольческого) движения в Республике Беларусь : постановление М-ва образования Респ. Беларусь от 16.11.2015. № 128 [Электронный ресурс] // Сайт М-ва образования Респ. Беларусь. — Режим доступа : <http://edu.gov.by/>. — Дата доступа : 14.09.2021.
14. Законопроект «О волонтерской деятельности». Как не обернуть благо во вред? Рассуждают эксперты // Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. — Режим доступа : <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2020/sepember/54672/>. — Дата доступа : 14.09.2021.
15. Законопроект о волонтерской деятельности вынесен на общественное обсуждение [Электронный ресурс] // Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. — Режим доступа : <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2020/november/56133/>. — Дата доступа : 14.09.2021.
16. О волонтерской деятельности : Проект Закона Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : https://forumpravo.by/files/Proekt_Zakon_volontery_06.11.20.pdf. — Дата доступа : 14.09.2021.
17. Модельный закон «О добровольчестве (волонтерстве)» : Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 16.04.2015 № 42-15 [Электронный ресурс] // Информ. бюлл. Межпарламент. Ассамблеи СНГ. — № 63. — Режим доступа : http://iacis.ru/upload/iblock/5be/inf63_i_ii.pdf. — Дата доступа : 14.09.2021.

УДК 330.3

К. И. Рябова, Вэн Хайчао, Ляо Ваньбо

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Введение. В условиях интеллектуального развития экономики информационные и телекоммуникационные технологии стремительно распространяются и оказывают влияние на все области хозяйственной деятельности. Они обеспечивают динамику всех сфер и отраслей экономики, способствуют их качественному совершенствованию и росту. Особенно актуальной данная тенденция становится для сферы интеллектуальных услуг, базирующихся на все возрастающем объеме ресурса знаний и преобладании высококвалифицирован-

ного труда: научные, образовательные, медицинские, логистические, консалтинговые, финансовые и другие услуги. Причем возрастающую значимость приобретают не вспомогательные по отношению к производству услуги, а самостоятельные, направленные на приращение человеческих и интеллектуальных способностей, таких как образовательные услуги.

В сфере образования не просто создается образовательный продукт, обеспечивающий прирост ВВП, но формируются знания, необходимые для развития всей данной системы, а также других сфер и отраслей экономики. При этом потребность общества в знаниях, непрерывном образовании и культурном самообогащении, повышении квалификации и учебе на протяжении всей жизни побуждают к изменениям и в самой системе образования, формированию и развитию рынка образовательных услуг. В условиях перехода к постиндустриальному обществу приоритетами становятся подготовка высококвалифицированных специалистов, способных к разработке, адекватному восприятию, технологическому сопровождению и внедрению в практику инновационных идей, а также постоянное повышение их профессионального уровня. В данной связи именно цифровизация способна стать «локомотивом», способствующим повышению эффективности и конкурентоспособности данного вида услуг.

Основная часть. Технологические изменения, присущие цифровой экономике, создают новые рыночные правила ведения бизнеса, как для производителей, так и покупателей инновационных услуг. В цифровой экономической среде компаниям необходимо непрерывно искать новые конкурентные стратегии, повышая эффективность конкурентной борьбы, для чего следует повышать собственную компетентность в области цифровых информационных технологий. Цифровая экономика позволяет сокращать транзакционные издержки взаимодействия и осуществлять более тесное сотрудничество субъектов хозяйствования. При этом прогресс технологий закономерно приводит к росту уровня профессионально-квалификационных требований к человеческим ресурсам, технологиям и материалам, методам управления производством, к качеству инфраструктуры, природопользования.

Распространено мнение, что цифровая экономика — это новый вид экономических отношений во всех отраслях стремительно развивающегося мирового рынка, использующий высокие информационные технологии [1].

В то же время, как верно отмечено, цифровая экономика — это не новый элемент общественного развития, а та же система социально-экономических отношений, трансформирующаяся с учетом развития цифровых технологий, т.е. проникновение интернета и цифровых технологий в сферы экономики, которые традиционно считались оффлайновыми, говорит о ее цифровизации. Происходит системный и постепенный перевод всех форм экономических отношений, взаимодействий бизнеса, государства и населения в цифровой вид. В связи с чем, не исключая возможности употребления термина «цифровая экономика», целесообразно использовать термин «цифровизация экономики» или «цифровая трансформация экономики» [2, с. 22]

Таким образом, под цифровой экономикой логично понимать процесс внедрения новых информационных технологий во все сферы жизнедеятельности общества.

В то же время, не вызывает сомнения тот факт, что современные экономические отношения базируются на знаниеемких отраслях экономики, продуцирующих и системно использующих ресурс знаний, таких как научные и образовательные услуги, финансовые, деловые и др., а цифровая трансформация экономики предполагает не просто наращивание выпуска информационного продукта, а повсеместную информатизацию и цифровизацию всех секторов народного хозяйства.

Стоит отметить, что сектор образовательных услуг традиционно является сектором с высоким уровнем накопленного интеллектуального капитала, поскольку характеризуется высоким образовательным уровнем работников, значительной долей кадров высшей квалификации. В ней 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, она формирует базовые условия для оказания знаниеемких услуг в других сферах, что в совокупности стимулирует развитие постиндустриального общества.

Особенно это касается услуг высшего образования, поскольку университеты являются не просто объектами, распространяющими знания, а интенсивно генерирующими научные знания и производящие научно-образовательные услуги.

Немаловажным фактом является то, что спрос на образовательные услуги в сфере высшего образования все последние годы снижается и в ближайшем будущем тенденция к уменьшению абитуриентов только усилится. Это значит, что на рынке услуг высшего образования ведущую роль будут играть не вузы, а абитуриенты, т.е. покупатели услуг. Именно они будут в большей мере реагировать на спрос на те или иные образовательные программы, отдавая предпочтение отдельным из них. Это касается и выбора вузов. В дальнейшем важную роль станут играть имидж вуза и состав его профессорско-преподавательских кадров, товарная политика и, конечно уровень и качество подготовки специалистов [3, с. 36].

Современные тенденции интеллектуализации экономики проявляются еще и в том, что многие выпускники вузов Республики Беларусь стремятся продолжить обучение либо в магистратуре, либо посредством получения второго высшего или дополнительного образования. В этой связи образовательную систему целесообразно ориентировать на развитие магистерской подготовки и дополнительных образовательных программ, послевузовского образования, на реализацию программ обучения на протяжении всей жизни. Положи-

тельная динамика образовательных услуг работает на обеспечение базисных условий для технико-технологических и организационно-экономических прорывов как в системе знаниеемких услуг, так и в других отраслях белорусской экономики и общественного развития в целом.

Как верно подчеркивается, в условиях цифровой экономики значительные изменения претерпевает образование, задача которого заключается в стимулировании ее развития за счет подготовки специалистов, в полной мере востребованных обществом. Образование в широком смысле как основной производитель знаний становится базой экономики, условием высокого качества жизни населения и весомым аргументом политического влияния страны на мировой арене. Вынужденное существовать в условиях постоянного стремительного роста информации и знаний, а, следовательно, и их постоянного устаревания, оно больше не может оперировать средствами традиционного обучения. При этом речь идет не только о том, что процессы обучения переводятся в цифровую среду, а о том, что само обучение в условиях цифровой трансформации – это более глубокая перестройка всего образовательного процесса [4, с. 64]

Таким образом, цифровые технологии интегрируются в образовательную сферу, значительно повышая ее результативность и эффективность деятельности. Цифровизация способствует появлению инновационных форм и методов, новых технологий обучения, разработанных на основе методических и интеллектуальных разработок профессорско-преподавательского состава. И на основе данных разработок генерируется интеллектуальный продукт, позволяющий накапливать интеллектуальный капитал страны в условиях становления экономики знаний.

Стоит отметить, развитие цифровой экономики приводит к ежегодному сокращению потребности предприятий в человеческих ресурсах и их частичной заменой на компьютеризацию бизнес-процессов. Аналогичные тенденции проявляются и в оказании образовательных услуг, когда традиционные лекции могут заменяться демонстрацией видеofilмов, трансляцией обучающих передач, использовании электронных курсов и т. д.

С одной стороны, снижается нагрузка на педагогических работников. С другой стороны, важно сохранить баланс между интеллектуальным человеческим капиталом и использованием информационных образовательных технологий. Сфера образовательных услуг характеризуется большой степенью персонализации труда, основанной на личном взаимодействии педагога с обучающимися и персонализированном контроле знаний. Без человеческого интеллектуального фактора внедрение даже самых прогрессивных информационных образовательных технологий не сохранит на должном уровне качество образовательных услуг, способствующих развитию и интеллектуализации экономической системы.

Заключение. Таким образом, конкурентоспособность вузов в современных условиях будет определяться возможностью предоставления широкого перечня дистанционных и электронных образовательных услуг, использованием современных информационных методик преподавания, наличием ПО, что особенно важно для повышения экспорта образовательных услуг в условиях пандемии. Причем немаловажно, что дистанционные формы обучения не вытесняют традиционные формы, а обеспечивают повышение качества и конкурентоспособности образовательных услуг.

Список цитируемых источников

1. *Городнова, Н.В.* Развитие цифровой экономики: теория и практика / Н. В. Городнова // *Вопр. инновац. экономики.* — 2021. — Том 11. — № 3. — Режим доступа: <https://economylib.ru/lib/112227>. — Дата доступа: 18.09.2021.
2. *Бондарь, А.В.* Цифровизация экономики и интеллектуальный капитал / А.В. Бондарь, Ю.В. Гуц // *Новая экономика.* — 2020. — № 1. — С. 21—25.
3. *Акулич, И.Л.* Тенденции развития рынка образовательных услуг в Республике Беларусь / И.Л. Акулич, М.А. Скерсь // *Вестн. БГЭУ,* 2020. — № 3. — С. 32—39.
4. *Управление интеллектуальным капиталом в экономике знаний / А. И. Бельзецкий [и др.].* — Минск : Ин-т бизнеса БГУ, 2021. — 139 с.

УДК 657

В. Ю. Селюжицкий

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Введение. Внезапно возникшая пандемия COVID-19 охватила все мировое сообщество, поставив под угрозу экономику всех стран. Не стала исключением и Республика Беларусь, которая также была вынуждена включиться в работу по сдерживанию и упреждению негативных последствий в сложившейся эпидемиологической обстановке. Так, государственные органы совместно с бизнес-сообществом и обществен-

ными организациями стали оперативно разрабатывать нормативные правовые акты, направленные как на поддержку экономики в целом, так и на обеспечивающие в условиях пандемии социально-трудовые гарантии нанимателям и их работникам [1].

Основная часть. В связи с вышеперечисленными факторами возникло множество новых особенностей осуществления предпринимательской деятельности субъектами хозяйствования.

Так, например, по вопросу проведения в целях минимизации риска возникновения и распространения инфекции COVID-19 в Республике Беларусь в период подъема заболеваемости острыми респираторными инфекциями и иных санитарно-противоэпидемических мероприятий Министерство здравоохранения Республики Беларусь издало Методические рекомендации по профилактике коронавирусной инфекции (инфекции COVID-19) в организациях (далее — Рекомендации) [2].

Рекомендации предназначены для коммерческих и некоммерческих организаций, предприятий, учреждений, а также индивидуальных предпринимателей.

Рекомендации содержат исчерпывающий перечень санитарно-противоэпидемических мероприятий, способствующих снижению рисков распространения инфекции COVID-19, сохранению здоровья работников, обеспечению безопасности предоставления услуг населению в условиях пандемии инфекции COVID-19. Они разделены на группы.

Основные административные (организационные) мероприятия указаны в подп. 2.1 п. 2 Рекомендаций и включают мероприятия, в частности, такие как:

1. Разработка локального документа, определяющего план работы организации в условиях сложившейся эпидемиологической ситуации по инфекции COVID-19, закрепление ответственного лица для системной координации работ по проведению санитарно-противоэпидемических мероприятий в организации.

2. Перевод максимального количества работников на дистанционную работу, использование гибкого графика работы.

3. Ограничение проведения любых массовых мероприятий с численностью участников более 5 человек.

4. Обеспечение неснижаемого месячного запаса средств дезинфекции и антисептических средств, средств индивидуальной защиты (далее — СИЗ); постоянный контроль за своевременным пополнением запасов и соблюдением нормативов обеспечения работников СИЗ.

В подп. 2.7 п. 2 Рекомендаций регламентировано проведение информационно-разъяснительной работы по профилактике респираторных инфекций, в том числе инфекции COVID-19.

Сложившаяся эпидемиологическая обстановка затронула и порядок ведения бухгалтерского учета и составления отчетности организации.

Так, согласно части первой п. 1 ст. 199 и подп. 2.2 ст. 200 Налогового кодекса Республики Беларусь (далее — НК) при определении налоговой базы подоходного налога учитываются доходы плательщика, полученные им в натуральной форме, к которым, в частности, относятся полученные плательщиком товары [3].

Вместе с тем согласно подп. 2.4 п. 2 ст. 196 НК объектом обложения подоходным налогом не признаются доходы, полученные плательщиками в размере стоимости СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, выданных плательщику, или компенсации в размере стоимости таких средств, приобретенных плательщиком за свой счет.

Таким образом, расходы организации на приобретение средств защиты от коронавируса не облагаются подоходным налогом, так как относятся к расходам на охрану труда.

Так же в п. 4 Перечня выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в т. ч. по профессиональному пенсионному страхованию, в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах», включены суммы средств работодателя, направленные на обеспечение работников средствами коллективной и индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, форменной одеждой и обмундированием в соответствии с законодательством.

Медицинские маски, а также антисептические и дезинфицирующие средства относятся к средствам санитарно-гигиенического назначения. Приобретая их, работодатель обеспечивает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда сохраняя работоспособность и здоровье работника.

Таким образом, на сумму средств, затраченных на приобретение средств защиты от коронавируса для работников, взносы в ФСЗН и Белгосстрах не начисляются.

В свою очередь в соответствии с п. 1 ст. 31 НК реализацией товаров (работ, услуг), имущественных прав признается в том числе отчуждение товара одним лицом другому лицу на возмездной или безвозмездной основе вне зависимости от способа приобретения прав на товары или формы соответствующих сделок.

Объектами обложения НДС признаются обороты по реализации товаров на территории Республики Беларусь, включая обороты по реализации товаров плательщиком своим работникам (подп. 1.1.1 п. 1 ст. 115 НК).

Вместе с тем средства защиты от коронавируса используются работниками в связи с производственной необходимостью, следовательно, в данном случае отсутствует факт реализации для целей исчисления НДС. Суммы НДС, предъявленные организации при их приобретении, подлежат вычету в общеустановленном порядке (п. 1 ст. 132 НК).

Так же, подпунктом 2.5 п. 2 Указа № 143 «О поддержке экономики» установлено, что затраты на проведение санитарно-противоэпидемических, в том числе ограничительных, мероприятий по перечню, определяемому Минздравом Республики Беларусь, включаются в состав внереализационных расходов [4].

Согласно пп. 6 и 7 Инструкции 133 для целей бухгалтерского учета приобретенные дезинфицирующие средства, защитные медицинские маски, перчатки, одноразовая посуда и т.п. включаются в состав запасов по фактической себестоимости. Они принимаются к учету на счет 10 «Материалы» в корреспонденции с кредитом соответствующих счетов. При этом средства защиты от коронавируса могут учитываться на отдельном субсчете к данному счету, например, субсчете 10-13 «Средства гигиены» или любом уже открытом субсчете [5].

По разъяснениям специалистов Минфина Республики Беларусь, для целей бухгалтерского учета расходы на выдачу средств защиты и дезинфекции для предотвращения распространения коронавируса COVID-19 можно рассматривать в качестве затрат на охрану труда. При этом не имеет значения, предполагают обязанности работников взаимодействие с клиентами или только контакты с коллегами.

В связи с этим понесенные расходы отражаются на счетах учета затрат на производство и расходов на реализацию как затраты на охрану труда работников. В зависимости от того, работниками каких видов деятельности используются дезинфицирующие средства и маски, расходы на их выдачу (использование) могут отражаться на разных счетах.

Стоимость средств защиты от коронавируса переносится на счета учета затрат в порядке, установленном учетной политикой. Основанием для списания выступает первичный учетный документ, подтверждающий факт выдачи и использования дезинфицирующих средств, защитных медицинских масок, одноразовых перчаток [6; 7].

Таким образом, ситуация с пандемией COVID-19 явилась еще одним «испытанием на прочность» системы бухгалтерского учета как информационной практики и высветила целый ряд моментов, требующих соответствующего анализа в контексте ситуации. В связи с этим были выпущены дополнительные руководства, которые не являются обязательными, и образовательные материалы, позволяющие дать ответ на те специфические вопросы и сложности, с которыми сталкивались компании при подготовке отчетности [8].

Заключение. Исследование особенностей функционирования субъектов хозяйствования в условиях пандемии COVID-19 позволило сделать следующие выводы. Эпидемия коронавирусной инфекции стала серьезным вызовом для всей мировой экономической системы, в том числе и для экономики Республики Беларусь, обусловив принятие определенных мер для поддержания социальной и экономической стабильности. Основным нормативным правовым актом в этой области стали Методические рекомендации по профилактике коронавирусной инфекции (инфекции COVID-19) в организациях, выполнение которых повлекло за собой проявление определенных особенностей ведения бухгалтерского учета и составления отчетности хозяйствующих субъектов.

В ходе исследования установлено, что затраты на проведение санитарно-противоэпидемических мероприятий для целей налогообложения включаются в состав внереализационных расходов. В свою очередь расходы организации на приобретение средств защиты от коронавируса не облагаются подоходным налогом и на них взносы в ФСЗН и Белгосстрах не начисляются, а суммы НДС, предъявленные организации при их приобретении, подлежат вычету в общеустановленном порядке.

Список цитируемых источников

1. *Гуцко, П. А.* Меры социальной поддержки граждан в условиях пандемии COVID-19 / П. А. Гуцко // Трудовое и соц. право. — № 4. — 2020. — С. 23–26.
2. Методические рекомендации по профилактике коронавирусной инфекции (инфекции COVID-19) в организациях [Электронный ресурс] : приказ М-ва здравоохранения Респ. Беларусь, 21 сен. 2020 г., № 7-19/15320 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. — 2021. — № 372.
3. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Особенная часть) [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г., одобрен Советом Республики 18 дек. 2009 г. : в ред. Закона от 29 дек. 2020 г. № 72-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 01.09.2021. — № 2/2792.
4. О поддержке экономики [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь от 24 апр. 2020, № 143 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 22.09.2021. — № 1/17710.
5. Об утверждении инструкции по бухгалтерскому учету запасов и признании утратившими силу некоторых постановлений министерства финансов Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов [Электронный ресурс] : постановление М-ва финансов Респ. Беларусь, 12 ноя. 2010 г., № 133 : в ред. постановления М-ва финансов Респ. Беларусь от 30 апр. 2012 г. № 26 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 22.09.2021. — 8/35022.
6. *Горошко, Е.* Расходы на мероприятия по борьбе с коронавирусной инфекцией в осенне-зимний период 2020-2021 годов: порядок учета и налогообложения [Электронный ресурс] / Е. Горошко // Главный бухгалтер. — 2021. — Режим доступа : <https://www.gb.by/aktual/raskhody-na-meropriyatiya-po-borbe-s-kor>. — Дата доступа : 15.09.2021.
7. О бухгалтерском учете и отчетности [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013г. № 57-3 , принят Палатой представителей 26 июня 2013 года одобрен Советом Респ. 28 июня 2013 года Закон Респ. Беларусь : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2017 г. № 52-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 22.09.2021. — 2/2490.
8. *Одинцова, Т. М.* Бухгалтерский учет как информационная практика в условиях вызовов современной экономики: уроки COVID-19 / Т. М. Одинцова // Бухгалтер. учет и анализ. — 2020. — № 12. — С. 13–21.

ФОРМЫ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ

Введение. В Республике Беларусь институт гражданских прав и свобод личности играет существенную роль в конституционном праве. Так, в белорусском государстве главенствует принцип гуманизма и приоритета личности гражданина, что вытекает из ст. 2 Конституции Республики Беларусь: «Человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства» [1]. Более того, в ст. 21 Основного Закона Республики Беларусь установлено: «Обеспечение прав и свобод граждан Республики Беларусь является высшей целью государства... Государство гарантирует права и свободы граждан Республики, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства» [1].

Основная часть. В свою очередь, защита гражданских прав — это одна из важнейших категорий теории гражданского и гражданско-процессуального права, без уяснения которой весьма сложно разобраться в характере и особенностях гражданско-правовых санкций, механизме их реализации и других вопросах, возникающих в связи с нарушением гражданских прав.

Можем отметить, что в общем виде право на защиту можно определить, как предоставленную управомоченному лицу возможность применения мер правоохранительного характера для восстановления его нарушенного или оспариваемого права. Правовая квалификация данной возможности вызывает споры в юридической литературе. Согласно традиционной концепции, право на защиту является составной частью самого субъективного права наряду с правом на собственные действия, а также правом требовать определенного поведения от обязанных лиц. Однако, по мнению В. А. Витушко, «обеспеченность субъективного права возможностью государственного принуждения — это его неотъемлемое качество и данная возможность существует не параллельно с другими, закрепленными в субъективном праве возможностями, а свойственна им самим, так как без этого они не были бы юридическими возможностями» [2, с. 254]. Несмотря на некоторые различия, существующие между указанными точками зрения, принципиальных расхождений между ними нет, так как в обоих случаях право на защиту рассматривается в качестве обязательного элемента самого субъективного права.

Между тем, защита субъективных гражданских прав и охраняемых законом интересов осуществляется в предусмотренном гражданско-процессуальным законодательством порядке, т.е. посредством применения надлежащей формы и способов защиты.

Под формой защиты, по мнению М. К. Сулейманова, понимается «предусмотренный законом порядок защиты гражданских прав» [3, с. 222]. Как правило, большинство авторов различают юрисдикционную и неюрисдикционную формы защиты гражданских прав.

Так, М. К. Сулейманов считает, что «юрисдикционная форма — это защита прав в судебном порядке (общий порядок) и в административном порядке (специальный порядок)» [3, с. 222]. В соответствии с п. 1 и 3 ст. 10 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК) «защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав осуществляют суд общей юрисдикции, третейский суд в соответствии с подведомственностью, установленной процессуальным законодательством, а в предусмотренных законодательством случаях — в соответствии с договором».

Защита гражданских прав в административном порядке осуществляется лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Решение, принятое в административном порядке, может быть обжаловано в суд» [4].

В свою очередь, неюрисдикционная форма — это «защита самостоятельными действиями управомоченного лица, самозащита гражданских прав» [3, с. 222].

В соответствии со ст. 13 ГК допускается защита гражданских прав непосредственными действиями лица, права которого нарушаются, если такие действия не сопряжены с нарушением законодательства.

Не является нарушением законодательства самозащита гражданских прав, осуществленная с причинением вреда в состоянии крайней необходимости или необходимой обороны, если действия защищающегося были соразмерны характеру и опасности нарушения и не вышли за пределы его предупреждения или пресечения [4].

На наш взгляд, форма защиты во многом представляет собой процессуальное понятие, которое непосредственно соприкасается с таким юридическим термином, как «защита прав в гражданском процессе». Так, согласно ст. 6 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь, «заинтересованное лицо вправе в установленном порядке обращаться в суд за защитой нарушенного или оспариваемого права либо охраняемого законом интереса» [5].

Как известно, общий перечень способов защиты гражданских прав и интересов дается в ст. 11 ГК, которая закрепляет, что «защита гражданских прав осуществляется путем:

- 1) признания права;
- 2) восстановления положения, существовавшего до нарушения права;

- 3) пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;
- 4) признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, установления факта ничтожности сделки и применения последствий ее недействительности;
- 5) признания недействительным акта государственного органа или органа местного управления и самоуправления;
- 6) самозащиты права;
- 7) присуждения к исполнению обязанности в натуре;
- 8) возмещения убытков;
- 9) взыскания неустойки;
- 10) компенсации морального вреда;
- 11) прекращения или изменения правоотношения;
- 12) неприменения судом противоречащего законодательству акта государственного органа или органа местного управления и самоуправления;
- 13) иными способами, предусмотренными законодательством» [4].

Между тем, в юридической литературе, как полагает Е. В. Ермоленко, существует множество различных точек зрения относительно определения понятия способа защиты гражданских прав. Авторами поднимались вопросы соотношения таких правовых категорий как «способ защиты», «средство защиты», «мера защиты», «мера ответственности». Однако до настоящего времени теоретики и практики к единому мнению не пришли и данные вопросы остаются дискуссионными. Кроме того, ГК хоть и оперирует такими понятиями, их определения не дает [6, с. 118].

Целесообразно указать, что под способом защиты субъективных гражданских прав и интересов авторами понимались: 1) по мнению А. П. Сергеева, «закрепленные законом материально-правовые меры принудительного характера, посредством которых производится восстановление (признание) нарушенных (оспариваемых) прав и воздействие на нарушителя» [7, с. 284]; 2) по мнению М. И. Брагинского, «предусмотренные законодательством средства, с помощью которых могут быть достигнуты пресечение, предотвращение, устранение нарушений права, его восстановление и (или) компенсация потерь, вызванных нарушением права» [8, с. 628] и др. Однако из данных определений мы можем согласиться с точкой зрения А. П. Сергеева, так как в последнем определении наблюдается смешение ранее отмеченных нами правовых категорий.

Заключение. Видится, что при теоретической проработке защиты гражданских прав и ее практическом применении необходимо существенное внимание уделить законодательному закреплению некоторых понятий института защиты гражданских прав. На наш взгляд, закрепление дефиниции понятия «способ защиты гражданских прав» позволит избежать путаницы в юридической терминологии, а также будет способствовать более грамотной реализации субъективного гражданского права на защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав.

Так, предлагаем дополнить ст. 11 ГК, закрепляющую основные способы защиты гражданских прав, определением термина «способ защиты гражданских прав» и изложить его в следующем содержании: «Способы защиты гражданских прав представляют собой закрепленные законом материально-правовые меры принудительного характера, посредством которых производится восстановление (признание) нарушенных (оспариваемых) прав и воздействие на нарушителя».

Список цитируемых источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). — Минск : Амалфея, 2013. — 48 с.
2. *Витушко, В. А.* Курс гражданского права. Общая часть: Научно-практическое пособие. Т. 1. / В. А. Витушко. — Минск : БГЭУ, 2001. — 414 с.
3. *Сулейманов, М. К.* Понятие и способы защиты гражданских прав / М. К. Сулейманов // Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию профессора В. Ф. Чигира (Минск, 4-5 ноября 2014 г.). — Минск, 2014. — С. 222–226.
4. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобрен Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : Закон Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2021 г., № 95-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 27.01.2021. — 2/2815.
5. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобрен Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : Закон Респ. Беларусь, 11 янв. 1999 г., № 238-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.05.2021 г., № 104-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 15.05.2021. — 2/2824.
6. *Ермоленко, Е. В.* Понятие способа защиты гражданских прав как правовой категории / Е. В. Ермоленко // Управление в социальных и экономических системах : м-лы XXI междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 15 мая 2012 г. / Мин. ин-т упр. ; редкол.: Н. В. Суша [и др.]. — Минск, 2012. — С. 118–119.
7. *Сергеев, А. П.* Гражданское право: учебник. Ч. 1 / А. П. Сергеев; под ред. Ю. К. Толстого. — М. : Изд. группа «Проспект», 1999. — 778 с.
8. *Брагинский, М. И.* Договорное право: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. — М. : Статут, 1998. — 681 с.

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Введение. Эффективное использование интеллектуального капитала становится все более важным фактором экономического роста, получения передовых позиций в разных направлениях научно-технического и технологического развития.

Основная часть. Социальная сфера — особая сфера институтов, отношений и процессов, направленных на создание социальных благ и услуг, обеспечивающих социально-экономическую активность, устойчивость и развитие субъектов общества [1].

Главной функцией и особенностью социальной сферы является то, что она служит формированию людей как членов общества и прежде всего, как субъектов экономики. Объектами социальной сферы являются человек, люди, удовлетворение их социальных потребностей и обеспечение их социального развития.

На формирование интеллектуального капитала в стране влияет целый ряд факторов, которые можно подразделить на факторы:

– связанные с природными, естественными характеристиками человека. К ним относятся здоровье, работоспособность, физические и умственные природные задатки, волевые качества и др.;

– определяемые материально-техническим состоянием экономики на данном этапе. Это технико-технологический уклад, господствующий в экономике, ее ресурсная база и, наконец, эффективность функционирования;

– определяемые средой обитания человека, то есть благоприятным или неблагоприятным состоянием окружающей среды;

– и качества социальной сферы: образование и его уровень; доступность образования; воспитание; охрана здоровья; жилищные условия; уровень получаемых доходов; социальная защищенность; социальная устойчивость; общая культура и образ жизни.

Особую значимость имеют факторы социальной сферы, где непосредственно формируется качество будущих работников и их интеллектуальный капитал.

Социальная сфера — многогранная система. Она состоит из целого комплекса составляющих. Такими являются социальные отрасли, к которым относятся:

- 1) здравоохранение;
- 2) образование;
- 3) культура;
- 4) жилищное хозяйство;
- 5) социальное страхование и обслуживание;
- 6) физическая культура и спорт.

Среди наиболее важных последствий цифровизации выделяют:

– возможность увеличения степени направленности информации на социальную сферу, создание предпосылок роста культурного уровня населения вследствие стремительного развития цифровой среды (online-доступ к хранилищам музеев, библиотечных фондов и т.п.).

– «цифровое неравенство», «элитарность знаний»

– стремительный рост числа новых профессий, возникновение новейших компетенций, с одной стороны, и риск исчезновения в среднесрочной перспективе целого ряда профессий.

Особо следует отметить важнейшие тенденции современности. Происходящее в мире формирование новой, интеллектуально-информационной экономики требует нового работника, т. е. человека, обладающего особым, «интеллектуальным капиталом». Эти перемены имеют далеко идущие последствия для всей мировой экономики в целом.

Новая направленность высшего образования требует учета этих перемен и на уровне среднего образования. Такая тенденция обусловлена прежде всего тем, что резко возросла скорость обновления знаний. Если в середине XX в. знания обновлялись через 7—10 лет, то теперь каждые два года. Развитие системы непрерывного образования охватило уже почти всю Европу: Великобританию, Германию, Францию, Швейцарию, Норвегию и ряд других стран. Оно активно развивается и в Республике Беларусь.

Примером служит скандинавская. Имеет место и заключение двусторонних договоров между факультетами ведущих вузов стран СНГ. Например, факультет международных отношений Белорусского государственного университета заключил договора и ведет совместную подготовку специалистов с факультетом международных отношений Санкт-Петербургского государственного университета и с факультетом экономики и политики Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.

Возрастающая роль в новой экономике интеллектуального капитала сделает в ближайшее время эти и подобные изменения в образовании еще более бурными и важными, так как именно интеллект становится определяющим фактором новой экономики, а значит, и благосостояния стран и народов. Важно подчеркнуть, что интеллект в связи с этим превращается и в главный фактор конкурентоспособности страны, т. е. ее места в современной мировой экономике.

Зависимость новой экономики от развития социальной сферы ведет к необходимости не только признания ее объективности и важности, но и отказа от еще распространенного благотворительно-милосердного взгляда на социальную сферу, а также остаточного принципа ее организации, так как в современных условиях социальная сфера становится важнейшим инструментом формирования главного, интеллектуального капитала — основы «новой экономики».

Из государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021—2025 гг.: «В рамках Государственной программы предусматривается выполнение мероприятий по созданию (развитию) современной информационно-коммуникационной инфраструктуры, внедрению цифровых инноваций в отраслях экономики и технологий «умных городов», а также обеспечению информационной безопасности таких решений. Результаты выполнения данных мероприятий будут непосредственно способствовать достижению на национальном уровне Целей устойчивого развития на период до 2030 года».

Кардинальные изменения в сфере управления предприятиями, происходящие под влиянием цифровой экономики обусловили формирование новой экономической парадигмы в последние десятилетия. Новый тип экономики — цифровой, вызвал трансформацию моделей управления бизнесом. Снизилась значимость материальных активов как базового источника доходов. В развивающемся цифровом обществе отношения между экономическими субъектами опираются на информационные ресурсы и нематериальные активы. Свободное распространение информации приближает рынки к состоянию, близкому к совершенной конкуренции: растет количество производителей и продавцов товаров и услуг, растет осведомленность покупателей. Параллельно происходит дробление бизнеса, разрушаются вертикально-интегрированные холдинги. Производители приобретают значительную гибкость и становятся более специализированными. Расширяются неформальные связи между компаниями, управленческие модели децентрализуются, меняются внутренние организационные структуры.

Существенным фактором в модели управления бизнесом является цифровизация предприятий, которая представляет собой систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий. Высокий уровень автоматизации всех процессов на предприятии, электронное хранилище данных, наличие корпоративных социальных сетей меняют требования к персоналу. Автоматизация бизнес-процессов в комплексе с внедрением соответствующей культуры, делает компанию «цифровой», отвечающей современным требованиям бизнес-пространства, обеспечивая тем самым повышение ее эффективности, продуктивности и конкурентоспособности. На сегодняшний день рост эффективности практически всегда связан с наукоемкими технологиями, материалами, автоматизацией и точным планированием, т. е. с реализацией информационно-коммуникационных процессов и цифровой трансформации [2].

Проблемы цифрового сектора неминуемо сказываются на конкурентоспособности экономики, поскольку отставание в получении и обработке актуальных данных, неумение использовать цифровой ресурс в конце концов сопровождается утратой прежних рыночных позиций.

Таким образом, уровень реализации человеческого потенциала должен быть достаточным для обеспечения устойчивого экономического роста в новых условиях цифровой экономики.

Вызовы цифровизации экономики к управлению персоналом ставят задачи поддержания и повышения интеллектуального потенциала как на уровне государства, так и на уровне предприятий. В частности, создание условий, обеспечивающих непрерывное образование для повышения уровня интеллектуального потенциала и формирования системы мотивации, обеспечивающих увеличение отдачи от его использования в виде роста инноваций.

Основными стимулами его развития являются инвестиции, инновации, конкуренция. Инновационный сектор экономики, креативная часть общества, государства являются источниками интеллектуального потенциала, который в свою очередь лежит в основе инновационной системы и экономики. Тенденция роста проектных решений по цифровой трансформации в организациях актуализирует потребность в рабочих местах, требующих проектно-ориентированных навыков. В то же время многими специалистами отмечается факт разрыва между потребностью работодателей в квалифицированных работниках по управлению проектами и наличием профессионалов, способных заполнить эти роли [3].

Анализ путей развития цифровой экономики, позволяет утверждать, что подавляющее число развитых стран, уделяющих внимание развитию интеллектуального потенциала, пытаются создать благоприятные условия для реализации возможности системы воспроизводить и реализовывать научно-технические новшества в сфере материального производства, науки, техники и в духовно нравственной сфере

Заключение. Интеллектуальный и капитал являются результатом обеспечения и эффективной реализации соответствующих форм экономического потенциала общества, цифровизацию социальной сферы. Предпосылки цифровизации социальной сферы заключаются в использовании информационных технологий для повышения качества жизни и улучшения условий расширенного воспроизводства человеческого капитала. На микроуровне в качестве предпосылок цифровизации принято рассматривать информационные потребности и ожидания различных социальных групп, а также их готовность к процессу информатизации.

Список цитируемых источников

1. Роль социальной сферы в формировании интеллектуального капитала [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://studall.org/all-181836.html>. — Дата доступа : 14.09.2021.
2. Дятлов, С. А. Информационно-сетевая экономика : структура, динамика, регулирование / С. А. Дятлов, В. П. Марьяненко, Т. А. Сегищева. — СПб. : Астерион, 2008. — 413 с.
3. Зазерская, В. В. Компетенции менеджера в условиях цифровой экономики / В. В. Зазерская // Менеджмент субъектов хозяйствования: проблемы та перспективи розвитку : зб. матер. III Міжнар. науково-практ. online конф. (19—21 груд. 2019 р.). — Житомир : ЖДТУ, 2019. — С. 149—152.

УДК 331

ЦЯО Цзыцзюнь, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Введение. Усложнение условий хозяйствования, обострение конкуренции при значительном подорожании ресурсов приводят к необходимости совершенствования управленческих процессов на предприятиях и усиливают требования к качеству ресурсов, использующих предприятия в производственном процессе. Теоретики и практики указывают, что развитие предприятий невозможен без эффективной управленческой деятельности и усиления роли интеллекта и компетенций, которые персонализированы в человеке. К тому же в условиях перехода стран к новой парадигме экономического развития, базирующаяся на использовании знаний, фундаментальные источники создания конкурентных преимуществ предприятий становятся все больше связанными с качественным управлением человеческими ресурсами, в том числе с их профессиональной подготовкой, мотивацией к повышению качества труда и самосовершенствованию, постоянным профессиональным ростом, приобретением новых знаний и компетенций.

Основная часть. Различные методики оценки эффективности позволяют получить представление о наборе качеств каждого сотрудника, что помогает оставлять рабочие группы, в которых коллеги дополняют друг друга. В результате экономится рабочее время и прочие ценные ресурсы предприятия.

Метод аттестации, часто применяющийся в процессе оценки эффективности работы сотрудников, позволяет определить уровень профессионализма как коллектива, так и отдельных сотрудников. Вынесение решений возлагается на комиссию, которая состоит из специалистов производственных направлений. Согласно законодательству Российской Федерации, аттестация — единственная методика, по неудовлетворительным результатам которой работодатель имеет безоговорочное право расторгнуть трудовой договор с сотрудником.

Специальные тесты помогают сформировать объективное мнение о соискателе или действующем сотруднике. Комплекс тестов может включать опросники как профессионального, так и психологического направления. Квалификационные тесты помогают получить представление об уровне знаний сотрудника, а психологический опрос позволяет судить об уровне стрессоустойчивости, конфликтности, этичности человека. Данный аспект исследования особенно важен в тех профессиях, что тесно связаны с постоянными социальными контактами: консультанты, продавцы, менеджеры.

В результате анкетирования кадровый работник получает представление о личных качествах тестируемого, а также оценивает наличие необходимого набора профессиональных навыков [1, с. 44].

Методика «Assessment Centre» заключается в моделировании ключевых моментов бизнес-процессов, которые входят в сферу компетентности сотрудника. Проще говоря, несколько экспертов наблюдают за тем, насколько хорошо испытуемый справляется с реальными производственными ситуациями, и выставляют оценки, ориентируясь на заблаговременно составленный список критериев (компетенций) для данной должности.

Формализованный метод, основанный на изучении представленных соискателем документов, позволяет оценить квалификацию, опыт и другие важные аспекты, составляющие профессиональный портрет потенциального работника.

Система оценки эффективности персонала включает и такой интересный метод, как деловые игры. Имитация определенных рабочих ситуаций дает руководителю возможность оценить сотрудников по таким факторам, как активность, предусмотрительность, коммуникабельность, быстрота реакций, инициативность, организаторские способности.

По результатам игры становится возможным формирование группы кадрового резерва. Конечно, нельзя забывать, что игровая методика может выступать только в качестве вспомогательного средства оценки, так как сама по себе деловая игра недостаточно объективна.

С помощью специальной аппаратуры руководитель может постоянно наблюдать за рабочим процессом и выставлять оценки по различным критериям: компетентность, организованность и т. п. Методика имеет два существенных недостатка. Первый: субъективное мнение начальника может не соответствовать действитель-

ности. Второй недостаток: многие люди, зная, что за ними наблюдают с целью оценки их качеств, начинают волноваться и допускать ошибки.

Во время собеседования проводится не только формальное изучение опыта или квалификации кандидата, но и анализ его коммуникативных навыков, способности к адаптации на новом месте, склонности к конфликтам. Подобные мероприятия могут принести пользу и в давно сформированном коллективе: регулярные собеседования помогают вовремя выявлять и предотвращать назревающие конфликты [16, с. 44—46].

Management by Objectives. Целевое управление — это методика, которая помогает понять, соответствуют ли качества сотрудника занимаемой должности. Приблизительная схема испытания выглядит так: руководитель ставит перед работником одну или несколько задач. Причем задача должна быть недвусмысленно сформулированной, заведомо осуществимой, измеряемой в понятных показателях. Сотрудник вправе обсуждать сроки исполнения, задавать уточняющие вопросы, вносить предложения [2, с. 133].

Управление эффективностью — это такой метод оценки эффективности деятельности персонала, где сотрудники получают стимул к повышению своего профессионализма, компетентности и, в конечном счете, продуктивности работы [2, с. 133].

Задачи руководства:

- подготовить ясную систему показателей результативности;
- сформулировать задачи, исходя из установленной системы показателей;
- оценить эффективность труда работников по завершении испытаний;
- выполнить моделирование компетенций сотрудников на основе полученных результатов.

Критерии оценки труда. Оценка эффективности персонала организации должна опираться на определенные критерии, иначе проводимые мероприятия будут обладать минимальной эффективностью. Критерии помогают сделать анализ выполняемых сотрудником функций объективным и понятным для всех участников [3, с. 174].

Для каждой компании разрабатывают свой индивидуальный комплекс критериев, который учитывает направление деятельности, численность и состав штатного расписания, условия окружающей рыночной среды, особенности избранной стратегии.

Однако можно обозначить общие для всех принципы, согласно которым составляются перечни критериев оценки труда [3, с. 176]:

- объективность — выводы должны базироваться на системе показателей, а не личном, субъективном мнении аналитика;
- прозрачность — определение точных и реалистичных ожиданий, предъявляемых к результатам анализируемой деятельности;
- понятность — установленные показатели должны быть сопоставимы с базовыми требованиями: не слишком сильно отличаться по своей природе и уровню от общих установленных для данной должности норм;
- динамичность — гибкость системы оценки, позволяющая адаптировать показатели под текущие изменения бизнес-процессов.

Все применяемые сегодня критерии оценки деятельности персонала можно объединить в две большие группы.

Понятие компетенции включает нормы, позволяющие оценить профессиональные и личностные качества сотрудника: уровень методических знаний, степень владения необходимыми навыками, стиль выполнения работы: увлеченный, равнодушный, нацеленный на результат и т. п.

Для оценки личностных качеств обычно используют метод постановки ситуационных задач, отражающих специфику деятельности занимаемой должности работника (или места, на которое претендует соискатель).

Критерий «результативность» позволяет сравнить личные результаты деятельности отдельного сотрудника с показателями, запланированными для конкретной должности или периода. Анализ базируется на предварительно утвержденном списке задач, которые должны быть достижимы и измеримы в рамках изучаемой должности. Например, эффективность продавца можно определять, опираясь на степень выполнения плана продаж, а менеджера — на количество заключенных договоров.

Разработка критериев, как правило, носит коллективный характер: для достижения объективности к процессу подключают специалистов отдела кадров, высших и линейных руководителей, сотрудников, чьи должностные функции планируется подвергнуть изучению.

Все многообразие подходов к оценке эффективности работы персонала обычно группируют по трем основным направлениям.

Качественные или описательные методы характеризуют сотрудников, не используя жестких количественных показателей:

- матрица — сравнение навыков конкретного сотрудника с идеальной моделью работника той или иной категории, должности, профессии;
- произвольное описание — аналитик составляет список самых серьезных промахов и самых крупных достижений, а затем делает выводы о результативности и полезности работника, сопоставляя данные;
- оценка выполнения задач — простейший метод, который подразумевает формулировку общих выводов о деятельности сотрудника;
- «360 градусов» — коллегиальная оценка сотрудника по заданным критериям, в которой принимают участие: он сам, коллеги, руководство, клиенты;
- дискуссия — предметная беседа по заранее намеченным тезисам между работником и руководителем/экспертами о результативности его работы и имеющихся перспективах.

Количественная методика признана наиболее объективным способом оценки, поскольку все результаты оценочных мероприятий выражаются в понятных цифрах:

– балльная оценка — за каждое достижение сотрудники получают заранее определенное количество очков, которые суммируются по итогам запланированного периода (например, этот способ позволяет вывести годовую оценку эффективности сотрудника);

– ранговый способ — рабочая группа составляет рейтинги сотрудников, занимающих одинаковые должности, которые затем сверяются между собой; по итогам сверки выносятся управленческие решения относительно работников, показавших неудовлетворительные результаты;

– сводный метод — качества сотрудников оцениваются с помощью системы баллов, а по итогам периода эксперты составляют рейтинги на основе объективных цифр.

Комбинированные методики сочетают в себе и описательные, и количественные аспекты, а потому обладают наибольшей эффективностью:

– сумма оценок — все характеристики работника оцениваются по заданной шкале; затем выводится средний показатель, который сравнивается с идеальным показателем для данной должности;

– система группировки — работников условно разделяют на несколько групп в зависимости от того, какое качество работы они показывают: от совершенно неудовлетворительного до превосходного.

Ни один из перечисленных методов нельзя назвать совершенным и достаточным для объективной оценки, поэтому на практике обычно применяют комплекс мер, позволяющих осуществить оценочный анализ коллектива.

Этапы проведения оценочного анализа персонала [4, с. 215]:

– разработка программы: утверждение целей, сроков выполнения, ожидаемых результатов;

– анализ ключевых навыков: проработка и разъяснение особенностей деятельности сотрудников, уточнение специфики организации и изучаемых бизнес-процессов;

– обсуждение: уточняется план мероприятий, определяются ограничения или дополнительные требования;

– исполнение: сбор и изучение кадровой документации, проведение аналитических мероприятий, обработка полученных данных;

– вынесение экспертных рекомендаций и принятие управленческих решений.

Заключение. Проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии возможно благодаря ряду показателей: производительность труда, прирост производительности труда, снижение трудоемкости продукции, снижение себестоимости, прирост прибыли, годовой экономический эффект. Для того, чтобы предприятие эффективно использовала имеющиеся у него трудовые ресурсы, руководству следует обратить внимание на несколько путей по повышению эффективности использования данного фактора: модернизация структуры трудового процесса, совершенствование приемов и методов труда, улучшение разделения и кооперации труда, организация и обслуживание рабочего места, улучшение условий труда, совершенствование режимов труда и отдыха, модернизация оплаты и нормирования труда.

Список цитируемых источников

1. *Каштанова, Е.В.* Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом / Е.В. Каштанова. — М.: Проспект, 2013. — 64 с.
2. *Куприянчук, Е.В.* Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие / Е. В. Куприянчук. — М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 255 с.
3. *Емельянова, Т. В.* Трудые ресурсы предприятия: учебник / Т. В. Емельянова, С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. — М.: Бератор-Пресс, 2014. — 325 с.
4. *Ивановская, Л.В.* Управление персоналом: Теория и практика: учеб. пособие / Л. В. Ивановская. — М.: Проспект, 2013. — 264 с.

УДК 316.42

В. Челяпина

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

Введение. В условиях напряженной санитарно-эпидемической обстановки необходима разработка современных, простых в использовании и оперативных решений. На примере опыта Республики Казахстан, в Республике Беларусь возможна реализация контроля перемещения граждан, зараженных или контактировавших с зараженными COVID-19 в 2021 году.

Основная часть. Актуальность поиска новых решений в вопросе борьбы с COVID-19 продиктована ситуацией в мире и в Республике Беларусь, в частности, Минздрав Республики Беларусь опубликовал свежую

сводку по COVID-19. По состоянию на 1 сентября 2020 года общее количество заболевших коронавирусом в мире составило 25579140 человек. На 1.09.2021 в мире было зарегистрировано: 218 474 247 случаев заболевания (+616 104), 4 532 381 смертельный случай от коронавируса (+9 350). 193 597 026 человек выздоровели (+673 128). На лечении находятся 20 344 840 человек. Мировая летальность составила: 2,07% [1]. За 1 сентября в Беларуси заболели 1699 человек, выписаны 1598, умерли 11. Больше 1,64 млн белорусов получили первую дозу вакцины против COVID-19, из них более 1,36 млн человек прошли полный курс. Всего с начала пандемии в стране зарегистрирован 483 231 человек с положительным тестом на COVID-19. Выздоровели 475 898. Умерли 3791 пациент с выявленной коронавирусной инфекцией. За 1 сентября выполнено 20 648 тестов (всего — 7 817 642). Официально болеют 3542 человека [2].

На сегодняшний день каждый человек, заболевший COVID-19 в любой форме, берет на себя обязательства по соблюдению режима домашнего карантина. Однако, нередко люди нарушают режим самоизоляции, что создает необходимость оперативного и простого выявления таких случаев. С этой целью в Казахстане было разработано приложение, позволяющее выявить такие случаи. Мобильное приложение “Ashyq” (с казахского языка, «открытый») позволяет за счет использования QR-кода и интеграции с общей базой здравоохранения Республики Казахстан определить статус посетителя: является ли он на данный момент носителем вируса или нет [3]. Приложение дает бизнесу возможность безопасно продолжать свою деятельность в период действия карантинных мер, а также снижает скорость распространения вируса и сокращает количество контактов, приводящих к заражению. Сервис доступен в виде бесплатных мобильных приложений, а также через веб-версию. Также оно используется в приложении одного из крупнейших банков страны, Kaspi.

Для того, чтобы начать работу с приложением, необходимо зарегистрироваться в приложении через номер мобильного телефона и индивидуального идентификационного номера [4]. Такой номер используется в удостоверениях личности граждан Казахстана, иностранные же граждане могут использовать свой номер паспорта. Поскольку в Беларуси идентификационные карты пока не столь распространены, возможно использование паспортных данных или одного только номера телефона (поскольку мобильные номера регистрируются на паспортные данные). Использование сторонних данных становится невозможным из-за необходимости пройти биометрическую проверку во время регистрации в приложении: выполнить простые задания, помогающие установить личность пользователя в реальном времени при поддержке искусственного интеллекта (повернуть голову, моргнуть, улыбнуться, поднести камеру ближе или дальше).

Зарегистрировавшись, пользователь может авторизоваться в системе. При необходимости зайти в общественные места, ему необходимо отсканировать QR-код. После этого в приложении появляется статус посетителя. Этот статус в виде цвета следует показать ответственному сотруднику, и, в зависимости от цвета, посетителя либо пропустят, либо откажут в посещении. Существует четыре статуса. Красный обозначает ограничение передвижения, пользователь находится на строгом режиме домашней изоляции или амбулаторном лечении. Желтый — частичные ограничения в передвижении, пользователь является контактом. Таким пользователям разрешено посещать продуктовые и хозяйственные магазины и аптеки не далее, чем в 500 метрах от места, где он соблюдает режим домашней изоляции. Конечно, такие меры допускают возможность заражения. Однако, на наш взгляд, чрезмерно жесткие запреты, не позволяющие человеку посещать даже места первой необходимости, приведут к недовольству населения и полному несоблюдению требований закона (ввиду невозможности его соблюдения). Синий статус является нейтральным, человек не заражен и не является контактом, может перемещаться в местах, для которых тест ПЦР не является обязательным. Зеленый статус — полностью безопасен, его получают люди, имеющие прививку или сдавшие тест-ПЦР не позднее, чем за три дня, и имеющий отрицательный результат [5].

Такой способ проверки статуса отлично подходит для тех, кто всегда носит с собой смартфон. Однако, что делать категориям граждан, у которых его попросту нет? В таком случае, ответственное лицо может самостоятельно проверить статус посетителя в приложении, отсканировав документ, удостоверяющий личность, или введя из него данные.

Несмотря на все преимущества, у приложения также имеются недостатки. Например, Ashyq не регулирует перемещения несовершеннолетних, несмотря на то, что они тоже могут являться разносчиками коронавирусной инфекции. Этот вопрос частично решается наличием в заведении термометрии (является обязательным для заведений первой необходимости: продовольственных магазинов, аптек, поликлиник). У входящего проверяют температуру тела бесконтактным термометром.

Хотя система и несовершенна, она показывает хорошие результаты: ежедневно множество человек получают отказ на посещение заведений по причине неподходящего статуса, что спасает сотни и тысячи людей от дополнительного риска заражения COVID-19. Кроме того, подобная практика уже успешно применяется в Гонконге, Сингапуре, Малайзии, существуют аналоги и в других странах. Данные пользователей никуда не передаются и остаются в приложении.

Таким образом, мы считаем целесообразным рассмотреть вопрос внедрения подобной системы в Республике Беларусь. Это недорогой и быстро действенный способ контроля распространения COVID-19, который, однако, требует определенных ресурсов. Прежде всего, это единая база зараженных и контактных лиц. В виду ее отсутствия, необходимо либо создание, либо получение данных из ответственных за учет заразившихся лиц и их контактов организаций. Этот вопрос является наиболее сложным для разработки, поскольку остальные этапы внедрения данной системы не столь сложны. Для организации контроля посетителей пред-

приятно необходимо зарегистрироваться в системе и получить свой QR-код. Персонал обеспечивает проверку статуса посетителей через приложение. Посетителям же достаточно скачать приложение, зарегистрироваться с помощью данных паспорта и отсканировать QR-код.

Оценивая работу приложения, на наш взгляд, оно хорошо справляется со своей основной задачей — проверкой допустимости посещения общественного места конкретным лицом. В Беларуси возможна разработка и применение приложения, адаптированного реалиям страны. Например, добровольное применение системы частными и государственными заведениями, желающим обезопасить своих посетителей и персонал от заражения COVID-19. Также, учитывая нарастающее число граждан, воспользовавшихся возможностью получения вакцины, возможна организация учета с помощью определения вакцинированных граждан и не получивших вакцину и предоставления им большей свободы перемещения в случае усугубления санитарно-эпидемиологической обстановки.

Заключение. Мобильная система контроля распространения Covid-19 — это перспективное направление, которое имеет как свои преимущества, так и недостатки. Она не обеспечивает полного контроля, что, однако, связано с мерами контроля граждан вне приложения. Именно на государственном уровне решаются такие вопросы, как определение лиц, называемых контактами, срок их изоляции или самоизоляции, а также необходимость и возможность контроля несовершеннолетних лиц. Приложение выполняет свою функцию настолько, насколько это регулируется решениями ответственных за санитарно-эпидемиологическую обстановку лиц.

Список цитируемых источников

1. Статистика коронавируса на 1 сентября 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://coronavirus-tracking.ru/koronavirus/world/01-09-2021/>. — Дата доступа 01.09.2021
2. Статистика коронавируса в Республике Беларусь на 1 сентября 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://people.onliner.by/2021/09/01/statistika-ot-minzdrava-zaboleli>. — Дата доступа 01.09.2021
3. Приложение Ashyq Электронное правительство Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://egov.kz/cms/ru/articles/prilozhenie-ashyq>. — Дата доступа 03.09.2021
4. Приложение Ashyq–Ашық в Казахстане, как скачать и как работает [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.sputnik.kz/spravka/20210527/17176924/Kak-ne-popast-vprosak-pri-ispolzovanii-prilozheniya-Ashyq.html>. — Дата доступа 03.09.2021
5. Приложение “Ashyq”: Ответы на часто задаваемые вопросы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.inform.kz/ru/prilozhenie-ashyq-otvety-na-chasto-zadavaemye-voprosy_a3752524. — Дата доступа 05.09.2021

УДК 331

ЧЖАО Ичао, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ КИТАЯ

Введение. Кадровая политика в Китае на сегодня еще не в полной мере отвечает современным требованиям и вызовам. На различных уровнях власти еще отсутствует программа действий по развитию персонала, а кадровый процесс сводится к осуществлению контроля за негативными проявлениями в работе с персоналом и причин возникновения конфликтов. Характерной является отсутствие высококвалифицированных кадров, мотивации труда, средств диагностики кадровой ситуации, оценки труда и персонала, прогноза кадровых потребностей.

Основная часть. В экономической литературе распространенным является ложное отождествление управления кадровой стратегией с управлением стратегией корпорации, в которые принимаются классические стратегии экономики затрат, дифференциации или фокусировки. Необходимо подчеркнуть, что стратегия управления корпорацией и управления кадровой стратегией является иерархически подчиненными, ведь стратегия корпорации определяет общие долгосрочные цели развития корпорации, а кадровая стратегия — цели управления персоналом с целью обеспечения реализации корпоративной стратегии. Тактическая реализация долгосрочных целей кадровой стратегии происходит благодаря кадровой политике.

Относительно кадровых стратегий, то следует отметить, что на сегодня различают следующие ее три типа.

1. Партнерская корпоративная стратегия. В соответствии с данной стратегией предприятие и работник имеют согласованные цели и ценности, которые базируются на тесных партнерских взаимоотношениях. Основной целью такого партнерства является взаимовыгодное развитие на основе совместных усилий. Ценность работника для предприятия определяется в его потенциальной способности к продуцированию идей и преобразованию своих знаний, умений и навыков в продукт, который обеспечивает достижение стратегических целей предприятия (развития, завоевания доли рынка, снижение затрат и тому подобное). Ценность предприятия для работника обусловлена потенциальными возможностями реализации своих компетенций, расширением портфеля компетенций и достижением баланса между вознаграждением и потребностями работника [1, с. 71].

2. Кадровая стратегия ассимиляции персонала. Реализация данной стратегии сопровождается принятием персонала, который независимо от своих компетенций, способен реализовать функции, которые регламентированы предприятием. В рамках такой кадровой стратегии предприятие и работник не имеют общих целей и ценностей. Кроме того, каждый из них имеет свои интересы: предприятие рассматривает работника как рабочую силу, а работник предприятие как источник его доходов. Основным направлением управления кадровой политикой для реализации такой стратегии является управление политикой оплаты труда [1, с. 72].

Планирование персонала носит эпизодический характер. Политика набора персонала характеризуется признаками формальности. Планирование карьеры не происходит, кадровый резерв не формируется, персонал привлекается со стороны.

Кадровая стратегия ассимиляции персонала имеет место на тех предприятиях, где отсутствует инновационная направленность развития, где значительное количество монотонных рутинных операций, которые не требуют креативности и творческих способностей работника.

3. Кадровая стратегия общности ценностей. В основе данной кадровой стратегии лежит общность целей и ценностей предприятия и работника. Такая кадровая стратегия направлена на обеспечение самоконтроля за профессиональной деятельностью. Политика поощрения построена на зависимости вознаграждения от уровня привязанности работника к предприятию, что обуславливает активность самомотивации работника в достижении высоких результатов деятельности предприятия [1, с. 72].

Отбор персонала осуществляется на основе личных компетенций работника, его ценностных ориентиров и социально-биологических качеств. Данной стратегии присущи высокие этические стандарты поведения работника и предприятия [2, с. 80].

Основными задачами при осуществлении кадровой политики на предприятии есть:

– своевременное обеспечение организации персоналом определенного качества и количества согласно стратегии развития;

– создание условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;

– рациональное использование персонала;

– формирование и поддержание эффективной работы предприятия.

Управление кадровой политикой является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Работа с кадрами — одна из составных частей управленческой работы по руководству данным предприятием. Она, как и вся работа руководителя требует, прежде всего, планомерности и обдуманности действий, умения противопоставить калейдоскопа дел, которые ежедневно окружают нас, твердый, предварительно подготовленный план. Работа с кадрами отражает основные аспекты управления кадрами: производственно-экономический, политический, социальный, психологический и административно-правовой [3, с. 81].

Политический аспект управления кадрами — это максимум демократизма, по которого человек чувствовал бы себя хозяином и Творцом, это настройка кадров на работу, необходимость революционных преобразований в условиях рыночной экономики [4, с. 99].

Социальный аспект управления кадрами направлен на активизацию производства, на улучшение условий, влияющих на процессы труда (жилых, культурно-бытовых, здравоохранения, повышения уровня образования и квалификации) [3, с. 42].

Психологический аспект управления кадрами отражает действие на каждую отдельную личность с учетом ее психологических и психофизиологических качеств, интересов, возможностей с целью стимулирования высокой производительности и качества труда.

Административно-правовой аспект управления кадрами направлен на решение задач координирования деятельности рабочих в процессе решения определенного производственного задания, расстановки кадров по рабочим местам с учетом их профессионального и квалификационного уровня [5, с. 34].

Производственно-экономический аспект управления кадрами непосредственно связан с организацией и стимулированием труда в новых условиях хозяйствования. Он решает задачи эффективности производства за счет наиболее полного удовлетворения экономических интересов трудовых коллективов. Наряду с другими аспектами управления кадрами производственно-экономический аспект направлен на установление полного соответствия между целями и задачами производства, с одной стороны, и интересами работников с другой [5, с. 35].

Управление кадровой политикой в организации будущего, по мнению западных специалистов, должна строиться на таких основных принципах: полной доверия к работнику и предоставления ему максимальной самостоятельности; в центре экономического управления должны быть не финансы, а человек и его инициатива; результат деятельности предприятия определяется степенью сплоченности коллектива; максимальное делегирование функций управления сотрудникам; необходимость развития мотивации работников. Данные принципы корректируются через разницу в типах кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная).

При пассивном управлении кадровой политикой управленческий аппарат организации не имеет четкой программы по работе с персоналом и вынужденно реагирует на проблемы, возникшие в процессе работы (нехватка квалифицированных кадров, конфликтные ситуации, наличие открытых вакансий). В организациях государственной формы собственности в основном осуществляется пассивное управление кадровой политикой.

При осуществлении активного управления кадровой политикой руководство организации диагностирует возникшие проблемы с персоналом, анализирует причины кадровых нерешенных вопросов и конфликтных ситуаций, употребляет мер для ликвидации последствий недоразумений.

По превентивному управлению кадровой политикой руководство организации имеет обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации.

Активная кадровая политика характеризуется наличием у руководства организации не только кадрового прогноза, но и средств воздействия на кадровую ситуацию. Основными направлениями активного управления кадровой политикой должны быть [6, с. 122]:

- политика занятости как обеспечение высококвалифицированным персоналом, что имеет безопасные условия труда;

- политика профессионального продвижения, под которой понимается создание условий для повышения квалификации и карьерного роста;

- политика прогрессивной мотивации, то есть предоставление оплаты труда более высокой, чем на других организациях, в соответствии со способностями, опытом ответственности и учет пожеланий работников относительно нематериальной мотивации;

- политика трудовых отношений как соблюдение правил корпоративной культуры и установление определенных процедур для решения трудовых конфликтов.

При этом активное управление кадровой политикой может быть рациональной и авантюристической. Руководство организации при рациональном управлении кадровой политикой имеет обоснованный прогноз развития кадровой ситуации и руководствуется краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными планами работы по обеспечению кадрами разнообразными вариантами развития ситуации.

При авантюрном управлении кадровой политикой руководство организации не может обоснованно прогнозировать развитие кадровой ситуации, но стремится воздействовать на нее. Вследствие этого созданы недостаточно обоснованные планы работы по обеспечению кадрами и их развитию.

Заключение. Управление кадровой политикой представляет собой один из ключевых факторов влияния на эффективность функционирования предприятия и достижения им стратегических целей, поскольку обеспечивает эффективность использования человеческих ресурсов, превращая их в кадровый потенциал предприятия. Именно поэтому возникает необходимость в исследовании механизма управления кадровой политикой, его методологии и факторов воздействия на него.

Список цитируемых источников

1. *Цветаев, В. М.* Кадровый менеджмент: учебник / В. М. Цветаев. — М. : ТК Велби, Проспект, 2014. — 160 с.
2. *Кузина, И. Г.* Социология управления персоналом: учеб. пособие / И. Г. Кузина, А. О. Панфилова. — М. : Проспект, 2020. — 160 с.
3. *Веприкова, М. Я.* Кадровая политика, как инструмент повышения эффективности муниципальной службы / М. Я. Васин // Экономика и предпринимательство. — № 9 (ч. 1) — 2017. — С. 1008—1013.
4. *Дикусарова, М. Ю.* Теоретико–методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М. Ю. Дикусарова, М. В. Жилина, И. В. Зубкова // Молодой ученый. — 2013. — № 6. — С. 99—102.
5. *Васин, Ю. П.* Совершенствование кадровой политики предприятия: учебник / Ю. П. Васин. — М. : Лаборатория книги, 2012. — 147 с.
6. *Базарова, Т. Ю.* Управление персоналом: учебник / под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М. : Юнити, 2002. — 560 с.

СЕКЦИЯ 2 НАПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

УДК 331

В. О. Богушевич, Е. Н. Босая

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ОЦЕНКА УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. В современных условиях развития экономики Республики Беларусь вопрос безработицы населения является одним из проблемных вопросов социально-экономического развития страны, поскольку уровень безработицы влияет не только на самих безработных, но и на развитие страны в целом. Исходя из этого, главной задачей руководства любой страны является сведение к минимуму показателя уровня безработицы.

Несмотря на реализуемые активные меры по обеспечению занятости населения, на рынке труда страны имеется и ряд вызовов, требующих неотложного решения. По результатам общественного мнения в течение последних лет в тройку самых актуальных вопросов, волнующих граждан страны, входит занятость населения. Помимо проблемы безработицы граждан более остро волнует только низкий уровень доходов и высокий рост цен.

Основная часть. На обеспечение правовых, экономических и организационных основ государственной политики в области содействия занятости населения, гарантий государства по реализации конституционных прав граждан Республики Беларусь на труд и социальную защиту от безработицы направлен Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» [1].

В соответствии с данным Законом:

– безработица — это явление в экономике, при котором часть трудоспособного населения, желающая работать на условиях трудового, гражданско-правового договоров или заниматься предпринимательской деятельностью, деятельностью по оказанию услуг в сфере агротуризма, ремесленной деятельностью, не может применить свою рабочую силу;

– безработный — трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управления (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней [1].

Одним из основных показателей, характеризующих социально-экономическое развитие и уровень жизни населения Республики Беларусь, является уровень безработицы. В Республике Беларусь при определении уровня зарегистрированной безработицы учитываются только зарегистрированные в установленном порядке в органах по труду, занятости и социальной защите граждане. При этом показатель регистрируемой безработицы не учитывает безработных, которые по ряду причин не обращаются в органы по труду, занятости и социальной защите и осуществляют поиск работы самостоятельно. Данное решение граждан обусловлено следующими основными причинами: небольшой размер выплачиваемого пособия по безработице; необходимость участия в общественных работах; зачастую безработным предлагаются непрестижные и бесперспективные вакансии с низким уровнем оплаты труда.

Основные показатели рынка труда Республики Беларусь за последние годы по данным выборочных обследований представлены на рисунке 1.

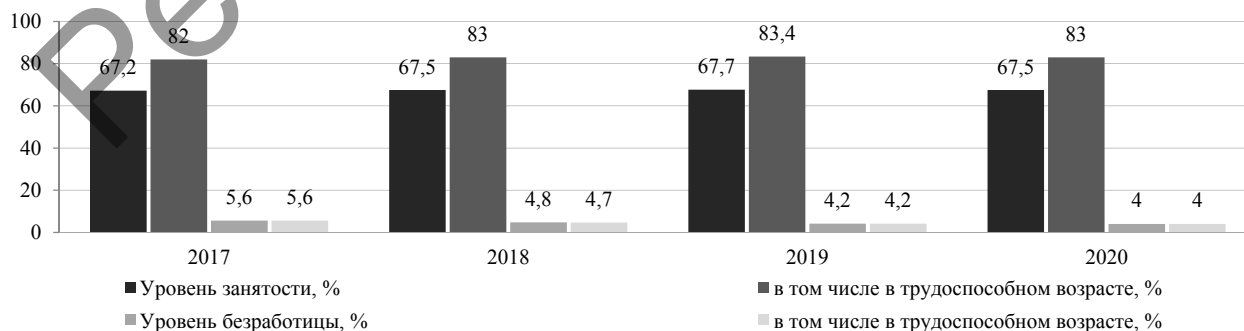


Рисунок 1 — Основные показатели рынка труда Республики Беларусь за 2017—2020 гг. (по данным выборочного обследования), %

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [2].

Таким образом, в последние годы в нашей стране наблюдается тенденция сокращения уровня безработицы, но при этом на протяжении всего периода колеблется уровень занятости, в 2020 году наблюдается его сокращение. Уровень же официальной зарегистрированной безработицы к численности рабочей силы на 1 января 2020 и 2021 года составил 0,2 %, таким же он остался и на 1 июля 2021 года [3; 4].

Численность безработных по данным выборочного исследования и состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите за 2017—2020 годы отражена на рисунке 2.



Рисунок 2 — Численность безработных Республики Беларусь в 2017-2020 гг., тыс. чел.

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [2].

Представленные данные свидетельствуют о том, что уровень безработицы, рассчитанной по методологии MOT, превышает официально регистрируемый показатель в несколько раз (в 2018 г. — в 19,6 раз, в 2020 г. — в 28,6 раза). Официальный уровень безработицы значительно отличается от того, который рассчитан по методологии MOT. Наличие скрытой безработицы имеет прямое отношение к статистическому измерению и приводит к расхождениям в оценке масштабов. Вместе с тем объективная оценка скрытой безработицы имеет важное экономическое значение, а произвольное манипулирование этим показателем искажает реальную ситуацию на рынке труда.

Значительное количество граждан предпочитает вести поиск работы самостоятельно, что отражается на ведении официального учета. Кроме того, при подсчете численности официальных безработных исключаются граждане, работающие в режиме неполной занятости.

Анализируя уровень безработицы по полу, возрасту и признаку инвалидности, следует отметить, что уровень безработицы у мужчин выше чем у женщин, также в нашей стране достаточно высокий уровень безработицы у молодежи и лиц, имеющих инвалидность [5].

В большинстве стран мира для оценки уровня безработицы используется подход, основанный на стандартах Международной организации труда (далее — MOT). Сбор данных о численности безработных при данном подходе предусматривает проведение периодического выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения (обследование рабочей силы) [6]. Следует также отметить, что используемое MOT определение безработицы шире применяемого в законодательстве нашей страны, а полученный показатель безработицы в большей степени отражает ее масштабы.

В Республике Беларусь выборочное обследование домашних хозяйств по вопросам занятости проводится с 2012 г. В выборочном обследовании принимают участие члены домашнего хозяйства в возрасте от 15 до 74 лет включительно, постоянно проживающие по адресу жилого помещения, отобранного для проведения обследования [7, с. 31].

Многими учеными, экономистами, статистиками отмечается, что проведение выборочных обследований домашних хозяйств по вопросам занятости в нашей стране позволяет получить наиболее полную и объективную информацию о количественном и качественном составе безработных, включая информацию о продолжительности и способах поиска работы, готовности приступить к работе, а также характере желаемой работы. Основное преимущество изучаемого подхода состоит в возможности выявления реального уровня безработицы, с учетом незарегистрированных безработных, то есть лиц, формально относящихся к данной категории граждан, но не состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите.

Обеспечение занятости населения — приоритет в социальной политике белорусского государства. В прошедшей пятилетке много сделано в сфере занятости населения (рисунок 3). Местные власти ориентированы на оказание максимального содействия гражданам в трудоустройстве.

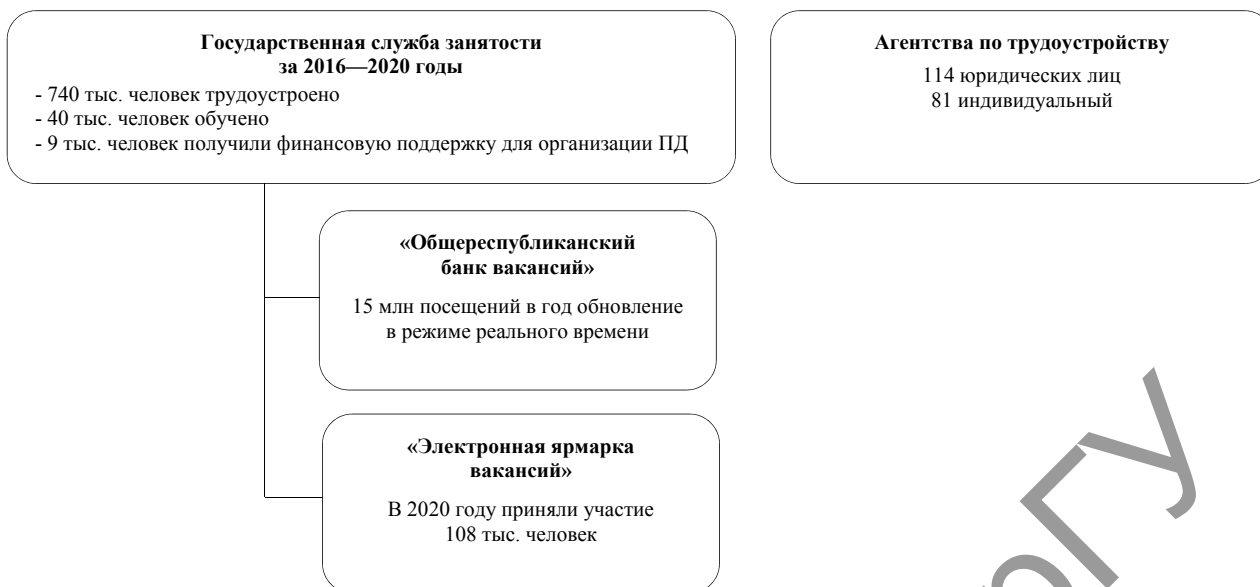


Рисунок 3 — Итоги работы по обеспечению занятости населения Республики Беларусь за 2016—2020 гг.

Примечание. Источник: [8].

Результат работы: государственной службой занятости в прошедшей пятилетке — трудоустроено 740 тыс. человек, обучено 40 тыс. человек, оказана поддержка для организации собственного дела 9 тыс. человек. Данные статистики свидетельствуют — наблюдается рост уровня занятости при снижении уровня безработицы.

Целевой ориентир реализации политики занятости к концу 2025 года — сохранение уровня безработицы в трудоспособном возрасте — не более 4,2 процента.

Основным инструментом реализации политики занятости в текущей пятилетке станет Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021—2025 гг. (принята в декабре 2020 года). Это стратегический документ, который разработан в соответствии с приоритетными направлениями социально-экономического развития.

Решение поставленных задач будет решаться в первую очередь при помощи мер активной политики занятости, таких, как содействие трудоустройству, организация самозанятости, переселение безработных и членов их семей на новое место жительства и работы, организация оплачиваемых общественных работ.

Заключение. В Республике Беларусь в последние годы отмечается положительная тенденция, наблюдается стабильное сокращение численности безработных и уровня безработицы, как по официальным зарегистрированным статистическим показателям, так и по результатам выборочных обследований домашних хозяйств в соответствии с критериями МОТ.

Несмотря на то, что в нашей стране наблюдается положительная динамика уровня безработицы, существует ряд негативных тенденций и явлений на рынке труда (влияние пандемии, неполная занятость, различные методики расчета основных показателей для оценки занятости и безработицы населения, развитие дистанционных и инклюзивных форм занятости и ряд других явлений), требующих новых методов, способов и подходов к их решению. Для недопущения массовой безработицы и принятия мер по повышению уровня жизни населения необходимо большое внимание уделять непосредственно методике расчета уровня безработицы, достоверности данных, поскольку от этого будут зависеть принимаемые меры государства по сокращению безработицы.

Список цитируемых источников

1. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3: принят Палатой представителей 4 мая 2006 г. : одобр. Советом Респ. 23 мая 2006 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29 дек. 2020 г. № 73-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 01.01.2021. — 2/2793.
2. Беларусь в цифрах: статистический справочник [Электронный ресурс] : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И.В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск, 2021. — 73 с. — Режим доступа : https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public-compilation/index_28455/. — Дата доступа: 07.09.2021.
3. Безработица [Электронный ресурс] : Официальный сайт м-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа : <https://myfin.by/wiki/term/bezrabotica>. — Дата доступа: 06.10.2021.
4. Официальная безработица в Беларуси осталось на уровне 0,2% — Минтруда [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://myfin.by/wiki/term/bezrabotica>. — Дата доступа: 06.10.2021.
5. Уровень безработицы в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности (процент) [Электронный ресурс] : Национальная платформа представления отчетности по показателям Целей устойчивого развития — Режим доступа : <http://sdgplatform.belstat.gov.by/sites/belstatfront/index-info.html?indicator=8.5.2>. — Дата доступа: 09.10.2021.

6. Рынок труда: безработица [Электронный ресурс] : Официальный сайт Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Режим доступа : https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/metadannye/realnyi-sektor/rynok-truda-bezrobotitsa/. — Дата доступа: 06.09.2021.

7. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь : статистический сборник [Электронный ресурс] : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И.В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск, 2021. — 250 с. — Режим доступа : https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_39695/. — Дата доступа: 06.09.2021.

8. Рынок труда: достижения и целевые ориентиры до 2025 года [Электронный ресурс] : Официальный сайт м-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа : https://www.mintrud.gov.by/ru/Rynok_truda_dostizheniya_i_celi2025. — Дата доступа: 06.09.2021.

УДК 314

О. В. Боровик

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ УГРОЗЫ

Введение. Обеспечение демографической безопасности является одной из приоритетных задач современности для многих стран мира. Не является исключением и Республика Беларусь, где в качестве одного из факторов устойчивого экономического развития выступает решение демографических проблем, что подтверждается разработкой и реализацией Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021-2025 годы, выделением демографической составляющей как важнейшего аспекта обеспечения национальной безопасности страны в Концепции национальной безопасности Республики Беларусь [1].

При этом подходы различных ученых к содержанию демографической безопасности в структуре национальной и экономической безопасности весьма неоднозначны. В частности, она рассматривается, с одной стороны, как часть экономической безопасности государства или инструмент для ее обеспечения (инструментальный подход), с другой — как самостоятельный феномен, отражающий благополучие в развитии демографических процессов с позиции их автономности (экзистенциальный подход) [2, с. 15].

Целесообразно рассматривать и анализировать демографическую безопасность с позиции инструментального подхода, поскольку экономическое благосостояние общества зависит от развития демографических процессов, влияющих на формирование трудовых ресурсов, обладающих определенными количественными и качественными характеристиками. Обеспечение демографической безопасности в конечном итоге выступает в качестве инструмента формирования и развития одного из важнейших компонентов производительных сил общества — трудовых ресурсов, тем самым формируя потенциал экономического развития страны. Это позволяет обосновать необходимость проведения комплексного анализа демографических процессов при исследовании экономической безопасности Республики Беларусь.

Основная часть. Современное состояние демографической ситуации в Республике Беларусь характеризуется естественной убылью населения, обусловленной низкой рождаемостью, высокой смертностью, ухудшением возрастной структуры и, как следствие, демографическим старением населения

На протяжении послевоенного периода численность населения Республики Беларусь постоянно увеличивалась, однако интенсивность этого роста начала постепенно снижаться с 1970 г. Впервые смертность превысила рождаемость в 1993 году, и страна вступила в новый этап своего развития — депопуляцию. Уже почти 20 лет в Республике Беларусь сохраняется естественная убыль населения и, несмотря на сохраняющийся положительный механический прирост, население в стране постоянно уменьшается.

Средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Беларуси составляет 74,5 года. Это выше средней ожидаемой продолжительности жизни в мире, которая находится на уровне около 71 года. Средняя ожидаемая продолжительность жизни мужчин при рождении — 69,3 лет. Средняя ожидаемая продолжительность жизни женщин при рождении — 79,4 лет [3, с. 27].

На начало 2021 года численность населения составила 9 349 645 человек (таблица 1), что на 60 614 человек ниже показателя за 2020 год.

Преобладание в результате внутренней миграции молодых людей содействовало замедлению и преодолению депопуляции в городах, но привело к искажениям демографической структуры в направлении постарения сельского населения и сокращению его численности. Доля людей в возрасте старше 65 лет, проживающих в сельской местности, составляет 20,4%, что в 1,4 раза превышает удельный вес данной возрастной категории в структуре горожан (14, 47%). По данным на 1 января 2021 г. в стране проживало 9 349 645 чел., из них 7 280 320 (77,87 %) — в городах и 2 069 325 (22,13 %) — в сельских населенных пунктах [4].

Статистика свидетельствует, что постепенно происходят изменения в возрастной структуре населения Республики Беларусь. В частности, уменьшается доля населения в трудоспособном возрасте (в 2019 году она составляла 50,83%, в 2020 г. — 48,49%) при увеличении удельного веса старшей возрастной категории. Это ощутимо влияет на состояние показателей демографической нагрузки населения трудоспособного возраста лицами в нетрудоспособных возрастах [5, с. 51].

Т а б л и ц а 1 — Численность населения по областям Беларуси и городу Минску 2016—2021 (на начало года), чел.

Области и г. Минск	2016	2017	2018	2019	2020
Республика Беларусь	9 469 093	9 469 665	9 448 312	9 413 446	9 410 259
Брестская	1 367 113	1 362 916	1 357 316	1 348 115	1 347 240
Витебская	1 174 487	1 165 215	1 153 974	1 135 731	1 133 625
Гомельская	1 412 720	1 408 108	1 400 937	1 388 512	1 386 824
Гродненская	1 042 531	1 039 103	1 034 589	1 072 381	1 025 680
Минск	1 974 857	1 992 738	2 001 196	2 018 281	2 020 133
Минская	1 446 125	1 456 101	1 463 137	1 471 240	1 473 247
Могилевская	1 051 260	1 045 484	1 037 163	1 024 751	1 023 510

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных источника [4].

Безусловно, ситуация продолжительного превышения смертности над рождаемостью имеет резко отрицательное влияние на процессы воспроизводства населения Беларуси, даже несмотря на наблюдающиеся в последние годы позитивные тенденции сокращения разрыва между данными показателями (рисунок 1).

Значение коэффициентов смертности населения напрямую связано с состоянием здоровья нации. При общей положительной динамике снижения уровня заболеваемости населения Беларуси наблюдаются такие негативные проявления, как рост заболеваемости, связанный с появлением новообразований, нарушениями эндокринной системы и обмена веществ, врожденными аномалиями. В частности, существенным является рост заболеваемости населения злокачественными новообразованиями. В 2020 г. число пациентов с впервые установленным диагнозом составило 462,7 человек на 100 тыс. населения, что на 109,9 человек на 100 тыс. населения ниже, чем в 2019 г. [6, с. 126]. Для мужчин коэффициент заболеваемости выше — 578 случаев на 100 тыс. чел. населения (для женщин — 503). При этом наибольший уровень заболеваемости отмечается в г. Минске, Гомельской и Витебской областях.

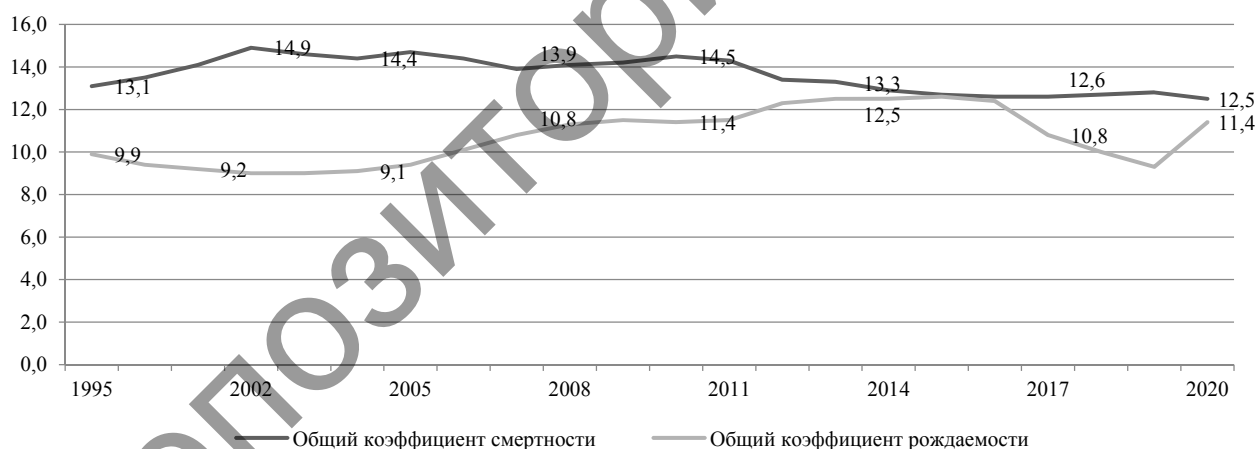


Рисунок 1 — Динамика коэффициентов рождаемости и смертности

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных источника [5].

Устойчивые тенденции изменения возрастной структуры населения носят негативный характер: неуклонно сокращается доля молодежи в возрасте до 15 лет и растет удельный вес лиц пенсионного возраста, что дает право отнести Беларусь к стареющим европейским нациям.

Сокращение рождаемости происходит по причинам снижения численности женщин репродуктивного возраста, повышения возраста материнства, снижения количества заключенных браков и увеличения уровня разводов. Наблюдается кризис семейных отношений: количество зарегистрированных браков снижается, растет доля сожительства и детей, воспитывающихся в неполных семьях, на 1000 браков приходится 486 разводов. За январь-март 2020 года количество браков снизилось на 1 573 по сравнению с прошлым годом, в то время как число разводов увеличилось на 430 [7, с. 40].

Стремление к личностному и профессиональному развитию, получению образования, более полной реализации своего трудового потенциала, формированию карьеры и повышению социального статуса приводит

к тому, что рождение первого и последующих детей откладываются женщинами. В частности, средний возраст матери при рождении ребенка увеличился до 26,8 лет (в 2000 г. данный показатель составлял 23,3 лет) [8, с. 32]. Изменение систем ценностей в белорусском обществе, тенденции развития социально-экономических процессов влияют на демографическую активность населения, что проявляется в стремлении к малодетному репродуктивному поведению. Зачастую рождение второго и последующих детей рассматривается как риск значительного снижения благосостояния семьи. Это не позволяет преодолеть приоритетность формирования однопотных семей. Положительным аспектом является сокращение на протяжении исследуемого периода показателей младенческой, детской и материнской смертности.

В целом, выявленные в ходе анализа тенденции свидетельствуют о неблагоприятном развитии демо-воспроизводственных процессов в Республике Беларусь, что, очевидно, имеет отрицательное воздействие на состояние экономической безопасности страны:

1) уменьшается общая численность населения, являющаяся основой формирования трудового потенциала страны, при одновременном усилении диспропорций в его размещении на территории страны;

2) сокращается доля трудоспособного населения и увеличиваются показатели демографической нагрузки лицами старших возрастов, что несет существенную угрозу экономической безопасности страны, поскольку действующая в стране социальная система предполагает наличие значительного числа работающих людей трудоспособного возраста, выплачивающих обязательные взносы в систему социального страхования;

3) положительной динамикой характеризуется развитие системы здравоохранения в Беларуси, что предопределяет улучшение показателей уровней заболеваемости населения, младенческой и материнской смертности, но требует продолжения планомерной работы в направлении уменьшения заболеваемости психическими расстройствами, преодоления высокой смертности от заболеваний системы кровообращения, формирования злокачественных новообразований и др.

Заключение. Перечисленные демографические угрозы не являются исчерпывающими, однако представляют угрозу для социально-экономического развития Республики Беларусь. Сложившаяся демографическая ситуация, представляющая угрозу национальной безопасности Республики Беларусь, определила необходимость вмешательства государства в указанную проблему. В связи с этим целесообразным является реализация целостной системы мероприятий социально-экономического, правового и организационного характера, направленных на повышение качества жизни семей с детьми; улучшение здоровья населения; стимулирование рождаемости; снижение смертности населения (в первую очередь, от внешних причин, алкоголизма, наркомании, табакокурения, суицидов, несчастных случаев в молодом и трудоспособном возрасте); оптимизацию внутренних и внешних миграционных потоков.

Список цитируемых источников

1. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://pravo.by/upload/docs/op/C22100028_1611349200.pdf. — Дата доступа: 26.09.2021
2. Акьюлов, Р. И. Экономическая и демографическая безопасность государства: современные вызовы и угрозы / Р. И. Акьюлов // *Вопросы упр.* [Электронный ресурс]. — 2013. — № 3. — Режим доступа: <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2013/03/14/>. — Дата доступа: 13.09.2021.
3. Здравоохранение в Республике Беларусь [Электронное издание]: офиц. стат. сб. за 2020 г. — Минск: ГУ РНПЦ МТ, 2021. — 262 с.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — <https://minsk.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statisticheskaya-informatsiya/demograficheskaya-i-sotsialnaya-statistika/naselenie-i-migratsiya/naselenie/>. — Дата доступа: 13.09.2021.
5. Демографический ежегодник Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Республики Беларусь. — Минск, 2019. — 429 с.
6. Общая численность населения, численность населения по возрасту и полу, состоянию в браке, уровню образования, национальностям, языку, источникам средств к существованию по Республике Беларусь: статистический бюллетень / Нац. стат. ком. Республики Беларусь. — Минск, 2020.
7. Число зарегистрированных родившихся, умерших, браков и разводов по Республике Беларусь : стат. бюл. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
8. Беларусь и страны: статистический сборник / Нац. стат. ком. Республики Беларусь. — Минск, 2020. — 369 с.

УДК 331

А. Н. Брезина, И. С. Харкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Введение. На сегодняшний день актуальность темы вызвана неуравновешенностью спроса и предложения на рынке труда. Вопрос занятости является одной из важнейших социально-экономических проблем Республики Беларусь. Это подтверждается наличием Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021—2025 годы [1], Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» [2].

Основная часть. Согласно Закону «О занятости населения Республики Беларусь», под занятостью понимается, деятельность граждан Республики Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу.

Целью Государственной программы является обеспечение реализации государственной политики в области содействия занятости населения. Проведение государственной политики в сфере занятости населения входит в преимущественное направление совершенствования нашей страны.

Государственная политика занятости населения должна быть направлена на стимулирование создания новых рабочих мест в отраслях экономики, обеспечение благоприятных условий для развития предпринимательства, а также усиление регулирующей роли данной сферы, создание эффективной системы профориентации в школах, подготовки и повышения квалификации, в некоторых случаях и переподготовки кадров, которые будут востребованы на рынке труда. Однако такие реформы не означают отмены оказания материальной помощи безработным в качестве выплаты пособия, которое на данный момент составляет 58 белорусских рублей в месяц, это в 7 раз меньше минимальной заработной платы на сегодняшний день (400 белорусских рублей).

Состояние рынка труда является основным показателем развития процессов занятости. Численность населения по отраслям отражена в таблице 1.

Т а б л и ц а 1 — Численность населения Республики Беларусь по областям и г. Минску за 2015—2020 гг., тыс. чел.

Области и г. Минск	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Брестская	1372,6	1367,1	1362,9	1357,3	1350,8	1338
Витебская	1183	1174,5	1165,2	1154	1143	1120,4
Гомельская	1415,2	1412,7	1408,1	1401	1394	1375,3
Гродненская	1046	1042,5	1039,1	1035	1030	1018
Могилевская	1056,8	1051,3	1045,5	1037,2	1029,3	1014,8
Минская	1431,1	1446,1	1456,1	1463,1	1469,3	1473,3
Минск	1948,3	1974,9	1992,7	2001,2	2012,9	2009,8
ВСЕГО	9453	9469,1	9469,6	9448,8	9429,3	9349,6

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных источника [3; 4].

Таким образом, численность населения Республики Беларусь имеет тенденцию снижения во всех областях страны, кроме города Минска. Наибольшее количество людей насчитывается в городе Минске, наименьшее — в Могилевской области.

Формирование трудовых ресурсов происходит в условиях сокращения численности, старения населения, а также роста демографической нагрузки на трудоспособное население. Для объективной оценки количества занятого населения в экономике рассматривается такой показатель, как численность рабочей силы (таблица 2).

Т а б л и ц а 2 — Численность рабочей силы в Республике Беларусь по областям и г. Минску за 2015—2019 гг., тыс. чел.

Области и г. Минск	2015	2016	2017	2018	2019
Брестская	813,9	800,5	798,1	798,9	797,4
Витебская	723,4	705,8	692,0	690,7	686,0
Гомельская	841,8	822,2	815,6	805,7	803,3
Гродненская	627,7	614,6	605,9	603,8	605,2
Могилевская	636,1	621,7	620,1	609,0	605,8
Минская область	825,3	827,5	821,7	827,1	828,2
Минск	1406,6	1405,3	1392,2	1394,9	1403,0
ВСЕГО	5874,8	5797,6	5745,6	5730,1	5728,9

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных источника [5].

Как видно из таблицы выше, количество трудоспособного населения по стране снижается. За 4 года пятилетки (2016—2019) занятых в национальной экономике стало меньше на 3,6 процента, или на 161,8 тыс. человек. Наибольшее количество занятого в экономике населения приходится в г. Минске, наименьшее —

в Гродненской области. Такое количество занятых в экономике Республики Беларусь обусловлено той же причиной, что и в численности населения — его старением. Снижение рабочей силы ведет к ограничению возможности экономического роста в Республике Беларусь, что ухудшает позиции страны на мировом рынке.

Одним из главных индикаторов состояния рынка труда является уровень безработицы. Безработица, в отличие, от занятости, имеет негативное влияние на развитие социально-экономических процессов в стране. Количество безработного населения за 2015—2020 гг. представлена в таблице 3.

Т а б л и ц а 3 — Численность безработных за 2015—2020 гг.

Годы	Численность безработных, тыс. чел.	Годы	Численность безработных, тыс. чел.
2015	43,3	2018	12,5
2016	35,3	2019	8,8
2017	22,9	2020	7,1

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных источника [1; 6].

В течение анализируемого периода в стране сохранялся низкий уровень зарегистрированной безработицы, не превышавший 1 процента от экономически активного населения. Высокий уровень занятости и низкий уровень зарегистрированной безработицы являются следствием реализуемых мер государственной политики занятости. За пятилетку снизился уровень безработицы в 6 раз с 2015 года по 2019 год. На сокращение численности безработных оказали влияние следующие факторы: трудовая миграция населения за рубеж. Чаще всего это Россия, Польша, Литва; возможность переквалифицироваться на другую специальность, более востребованную в экономике.

Поиск работы может варьироваться в пределах от менее 1 месяца до более 12 месяцев (таблица 4).

Т а б л и ц а 4 — Среднее время поиска работы в 2015—2020 гг., месяцев

Годы	Среднее время поиска работы	Годы	Среднее время поиска работы
2015	4,1	2018	8,6
2016	7,8	2019	2,8
2017	8,9	2020	2,6

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных источника [1; 7].

Динамика среднего времени поиска работы скачкообразна. Как видно из таблицы, продолжительность поиска работы сокращается, соответственно, уменьшается и количество безработных. Это обусловлено тем, что работодатели предлагают вакансии с тем уровнем заработной платы, который безработные считают достойным. Важно учесть тот факт, что сложность ситуации с поиском работы связана напрямую с тем, какую оплату труда предлагают работодатели наемникам. Чем выше предлагаемая заработная плата — тем выше вероятность того, что продолжительность безработицы будет сокращаться.

Также стоит отметить, что наиболее востребованными профессиями в общереспубликанском банке вакансий [8] являются профессии сельскохозяйственного профиля: ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер, зоотехник, животновод, оператор машинного доения. В дефиците также находятся профессии медицинского направления: врач-специалист, медицинская сестра, фельдшер, фельдшер-лаборант. На рынке труда также пользуются спросом такие работники, как: водитель, продавец, повар, швея, инженер. Наименее востребованы секретари, юристы, специалисты (инспекторы по кадрам), оператор электронно-вычислительных машин и др.

Государству необходимо провести корректировку на рынке труда, путем выделения рабочих мест, провести реформы по подготовке абитуриентов в учебные заведения, т.е., пересмотреть количество набора на определенные специальности, а также дать возможность переподготовки кадров по наиболее востребованным направлениям в экономике для того, чтобы соответствовать требованиям на рынке труда Республики Беларусь.

Основными проблемами в политике занятости были выявлены следующие: сокращение рабочей силы, дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, низкий уровень социальной защиты безработных граждан. Для разрешения проблем и эффективного функционирования рынка труда Республики Беларусь необходимо изучать и анализировать внутренние и внешние закономерности, присущие развитию занятости в условиях социально-ориентированной рыночной экономики, потому что многие факторы, которые влияют на параметры занятости, зависят непосредственно от субъекта хозяйствования (численность населения, количество безработных, половозрастная структура, количество городского и сельского населения и т.д.), а также повы-

суть пособия по безработице или же путем выделения дополнительных рабочих мест для баланса спроса и предложения на рынке труда.

Положительной стороной в политике занятости является то, что созданы все необходимые условия для переподготовки кадров, что позволяет минимизировать уровень безработицы. В данном случае со стороны государства есть предложение, спрос же будет только от того, насколько человек сам готов пойти переучиться, чтобы освоить ту или иную профессию.

Органам власти необходимо уделять должное внимание проблемам занятости населения. Важнейшими направлениями государственной политики в области регулирования рынка труда должны быть следующими: отслеживание процессов в сфере труда, предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

Заключение. Принятие необходимых решений государства в области занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, инструмент формирования которого будет постоянно модернизироваться по отношению к новым условиям развития экономики, формирования эффективной социальной-экономической политики.

Список цитируемых источников

1. Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021—2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22000777>. — Дата доступа: 14.09.2021.
2. Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. N 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Zakon-o-zanjatosti-red.17.07.2020.pdf>. — Дата доступа: 14.09.2021.
3. Численность населения на 1 января по областям и г.Минску [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/naselenie_6/dinamika-chislennosti-naseleniya/. — Дата доступа: 14.09.2021.
4. Беларусь в цифрах [Электронный ресурс] : стат. сб. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/3ea/3ea6979cf337350e836d0392847ccd3c.pdf>. — Дата доступа: 14.09.2021.
5. Труд и занятость в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : стат. сб. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/97e/97e9d257e0d9bb1c5f9b1b1071c116ca.pdf>. — Дата доступа: 14.09.2021.
6. Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, по полу [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/>. — Дата доступа: 14.09.2021.
7. Ситуация в сфере занятости и безработицы в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. — Дата доступа: 14.09.2021
8. Топ 10 профессий в общереспубликанском банке вакансий [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/ru/rynok>. — Дата доступа: 14.09.2021.

УДК 331.5.024.54

А. В. Винничек, А. В. Бондарь

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Введение. В современных условиях политика государства для обеспечения эффективной занятости трудовых ресурсов должна опираться на обновленные институты рынка труда, нормативно-правовую базу и соответствующие организационные структуры по всей территории страны и обеспечивать развитие продуктивной свободно избранной занятости, снижение масштабов безработицы до уровня, не препятствующего экономическому росту; создание нормативно-правовых, экономических условий для эффективного функционирования гибкого рынка труда; усиление роли социального партнерства; повышение качества рабочей силы и стимулирование создания новых рабочих мест.

Основная часть. Таким образом, для обеспечения эффективной занятости государство должно проводить активную политику занятости на рынке труда. Понятие «эффективность использования трудовых ресурсов» носит двойкий характер, с одной стороны, экономическая эффективность в узком смысле, подразумевающая рациональное распределение ресурсов труда и их интенсивное использование, что часто влечет за собой «выдавливание» лишнего ресурса из производства, безработицу; с другой - социально-экономическая эффективность, подразумевающая полную занятость, нормальные условия труда, высокое качество жизни работников, создание достаточных условий для реализации и воспроизводства каждым работником своего трудового потенциала.

Положения об эффективной занятости рассматривались многими отечественными исследователями еще советского периода. При этом эффективная занятость трактовалась как одна из характеристик полной всеобщей занятости. Но в условиях действия административно-командной системы произошел отрыв полной занятости (которая понималась как потребление всей рабочей силы, но без обеспечения ее рациональной загрузки) от эффективной, что обусловило их противопоставление.

Полная занятость достигалась в ущерб эффективному использованию трудовых ресурсов. Экономические же интересы работников почти не учитывались, что принижало их ответственность и инициативность. Эффективность занятости традиционно рассматривалась в плане обеспечения высоких социальных результатов и экономической отдачи.

На современном этапе развития отечественной экономики, сопровождающемся процессами формирования стратегии модернизации и инновационного развития, исследователи начинают уделять внимание анализу эффективности занятости и использования трудовых ресурсов с позиций гармонизации общественных отношений, стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, поощрения конкуренции, развития личной инициативы граждан по обеспечению своего собственного благосостояния. При этом, как правило, обосновывается, что в изменяющихся экономических условиях занятость отнюдь не является эффективной [1, с. 34].

Эффективность занятости должна быть оценена не только с точки зрения работников, но и с позиции работодателей, а также государства и общества в целом. Так, основными критериями эффективной занятости с точки зрения работника являются: соответствие выполняемой работы профессионально-квалификационному уровню работника; соответствие уровня вознаграждения за выполняемую работу представлениям работника о достаточном уровне компенсации его трудовых усилий; соответствие условий труда требованиям безопасности и эргономичности; соответствие выполняемой работы внутренним потребностям работника. С позиции работодателя основными критериями эффективной занятости служат: соответствие профессионально-квалификационного уровня работника требованиям выполняемой работы; высокий уровень производительности труда; максимальное приложение трудовых усилий работников в интересах производства; обоснованность конечными результатами деятельности предприятия вознаграждения трудовых усилий работников. Основными критериями эффективной занятости для общества в целом выступают: рост национального дохода; производство общественно полезной продукции; научно-техническое развитие; рост благосостояния граждан, обусловленный повышением их профессионально-квалификационного уровня; снижение напряженности на рынке труда.

Процесс формирования рынка труда в совокупности всех составляющих его элементов и отношений, как правило, осуществляется не одновременно и разными темпами в зависимости от исторических условий развития любой страны. Важное значение имеет не только проявление общих закономерностей формирования рынка труда, но и специфики создания рыночной среды. Несмотря на определенные положительные результаты в области регулирования рынка труда в последние годы, белорусский рынок труда во многом еще не сложился в единое целое, в нем слабо действуют рыночные регуляторы и движущие силы, он остается разбалансированным по основным параметрам. Главная причина такой разбалансированности в сохранении тех факторов, которые обусловили унаследованную от недавнего прошлого систему использования трудовых ресурсов, характеризующуюся завышенным (по сравнению с реальными или потенциально целесообразными потребностями экономики) спросом на рабочую силу, заниженными требованиями к ее качеству, многочисленными преградами на пути перераспределения работников, значительной долей в экономике оборонного комплекса с присущим ему отсутствием лимитирующего влияния критериев экономической эффективности [2, с. 15].

Другим аспектом несбалансированности рынка труда является завышенная потребность населения в рабочих местах в силу низких доходов и отсутствия денежных накоплений, а также обусловленный этими причинами повышенный приток на рынок труда лиц пенсионного возраста, женщин с детьми, что в конечном счете ухудшает состав занятых и порождает несоответствие профессионально-квалификационных характеристик экономически активного населения в структуре рабочих мест и тенденциям ее изменения.

Данные аспекты вызывают неравномерности на рынке труда, то есть трудовые ресурсы заняты в экономике неэффективным образом. Данные аспекты нуждаются в корректировке.

Для достижения поставленной цели необходимо решение 4 базовых задач:

- стимулирование экономической активности населения посредством реализации активных мер политики занятости и предоставления социальных гарантий;
- вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения;
- обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;
- улучшение условий и охраны труда [3, с. 2].

Данные задачи возможно разрешить путем проведения активной государственной политики на рынке труда путем следующих действий:

- организация оплачиваемых общественных работ для материальной поддержки граждан в период поиска работы;
- содействие безработным в организации предпринимательской, ремесленной деятельности, а также деятельности по оказанию услуг в сфере агротуризма путем оказания консультативной, методической и правовой помощи, обучения правовым и финансовым основам предпринимательской деятельности, предоставления финансовой поддержки в виде субсидий;
- предоставление государственных социальных гарантий безработным и иным гражданам в соответствии с законодательством (пособий по безработице, по беременности и родам, на погребение, стипендий, материальной помощи);
- сопровождение базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике;
- содействие в трудоустройстве безработным для приобретения опыта практической работы с частичной компенсацией нанимателям затрат на оплату их труда;

- создание информационной системы прогнозирования рынка труда;
- создание единой интегрированной цифровой платформы Национальной системы квалификаций Республики Беларусь;
- разработка профессиональных стандартов в сфере социальной защиты;
- осуществление мониторинга условий труда в организациях посредством автоматизированной информационной системы «Мониторинг условий труда на производстве»;
- повышение квалификации по вопросам охраны труда работников организаций.

Важное условие стабилизации и последующего экономического роста в Республике Беларусь - конкурентоспособная рабочая сила. Опыт развитых стран свидетельствует, что необходимого соответствия вещественных и личностных факторов производства практически нельзя достичь без целенаправленных государственных мер по подготовке квалифицированной рабочей силы. Разработка и реализация указанных мер предполагает подключение к этой работе всех государственных и общественных структур, так или иначе связанных с формированием трудового потенциала страны и его использованием при соблюдении социальных прав и гарантий трудящихся, закрепленных в Конституции и трудовом законодательстве [4, с. 2].

Регулирование процессов на национальном рынке труда не может обходиться без таких значимых общественных институтов, как институт социального партнерства, где важная роль отводится государству. В системе социального партнерства государство реализует функции гаранта основополагающих гражданских прав и независимого регулятора в системе социально-трудовых отношений, разрабатывая правовые основы и организационные формы социального партнерства, правила и механизмы взаимодействия сторон, обоснованные размеры и порядок определения минимальных социально-трудовых стандартов (минимальной заработной платы, социальных льгот и гарантий и др.).

Заключение. Итак, государственная политика в сфере развития рынка труда Республики Беларусь прежде всего должна опираться на обновленные институты рынка труда, нормативно-правовую базу и обеспечивать развитие продуктивной свободно избранной занятости, снижение масштабов безработицы до уровня, не препятствующего экономическому росту: создание нормативно-правовых, экономических условий для эффективного функционирования гибкого рынка труда; усиление роли социального партнерства; повышение качества рабочей силы и стимулирование создания новых рабочих мест.

Список цитируемых источников

1. *Казначеева, Н. Л.* Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики / Н. Л. Казначеева, Д.П. Строганова // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. — 2011. — № 4. — С. 97—104.
2. *Облаухова, М. В.* Количественная оценка масштабов неполной занятости: основные подходы и проблемы / М. В. Облаухова // Науч.-метод. электрон. журн. «Концепт». — 2014. — Т. 20. — С. 20.
3. *Облаухова, М. В.* К Об эффективности использования трудовых ресурсов в современной российской экономике / М. В. Облаухова, Н. Л. Казначеева // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. — 2016. — № 1 (33).
4. *Ишмуратова, В. Г.* Обеспечение эффективной занятости как фактор борьбы с бедностью / В. Г. Ишмуратова // Вестн. Башкирск. ун-та. — 2014. — № 4.
5. *Петрище, В. И.* Обеспечение эффективной занятости населения путем развития малого предпринимательства / В. И. Петрище // Среднерус. вестн. обществен. наук. — 2015. — № 3.

УДК 338.2

А. А. Горлач

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

ИНКЛЮЗИВНЫЙ РОСТ И ПОКАЗАТЕЛИ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

Введение. В данной статье рассматриваются понятие инклюзивного роста и показатели эффективности инклюзивного экономического развития. Они являются объектом исследования. Предметом исследования выступают ключевые национальные показатели эффективности инклюзивного развития. Автором инклюзивное развитие рассматривается как новая экономическая модель, разработанная на Западе и направленная на создание сбалансированной социально-экономической системы с учетом социального равенства, факторов окружающей среды и природных ресурсов. Практическая значимость исследования заключается в изучении индекса инклюзивного развития и способов их расчета.

Основная часть. В настоящее время вопросы разработки концепции и практической реализации стратегии инклюзивного экономического роста являются актуальными в экономической науке. Интерес к данным вопросам не случаен и возник как одно из возможных направлений решения проблемы усиливающегося иму-

щественного неравенства и замедления экономического роста в развитых странах, а также проблемы высокой бедности и низких темпов роста в развивающихся государствах.

Следует отметить, что по вопросу сущности инклюзивного роста среди ученых существуют разные точки зрения. Так, по мнению R. Samans, J. Blanke, M. Drzeniek, G. Corrigan, под инклюзивным ростом следует понимать: экономический рост, который направлен на справедливое распределение ресурсов, как материальных, так и нематериальных, в целях повышения благосостояния всего общества [1; 2].

R. Hasmath под инклюзивным ростом понимает экономический рост, направленный на повышение благосостояния и снижение неравенства за счет прямого, равномерного и равноправного распределения богатства и благ среди населения, то есть развития социальной экономики [3].

M. Feshari определяет инклюзивный рост как экономическую модель, направленную на создание и развитие сбалансированной социально-экономической системы с учетом социального равенства, окружающей среды и природных ресурсов [4].

Исходя из этого, под инклюзивным ростом (в экономической науке) следует понимать концепцию экономического роста, которая способствует созданию равных возможностей для участников экономического процесса [5]. Концепция инклюзивного роста расширяет понятие традиционного экономического роста и включает в себя важность развития человеческого капитала, безопасности окружающей среды и социальной защиты всех групп населения, а в особенности слабозащищенных групп [6].

Концепция инклюзивного устойчивого развития декларируется в качестве стратегических целей и задач развития отдельных государств и международных интеграционных объединений, в том числе Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В настоящее время разрабатываемые в Республике Беларусь средне- и долгосрочные программные документы в явном или неявном виде предусматривают реализацию стратегии инклюзивного экономического развития. Так, концептуальным ядром на период до 2035 года Национальной стратегии устойчивого развития выступает модель инклюзивного роста экономики. Она включает в себя не только экономический, но и социальный и экологические аспекты [7].

В настоящее время существует несколько подходов к определению и оценке инклюзивного роста, представленных Организацией экономического сотрудничества и развития, Международным Валютным Фондом, Программой развития ООН, Азиатским банком развития, Европейской комиссией и т.д. Вместе с тем, наиболее распространенным является предложенный Всемирным экономическим форумом (World Economic Forum) в 2017 подход к расчету индекса инклюзивного развития (Inclusive Development Index). Согласно последнего подхода ключевые показатели инклюзивного развития делятся на три категории: рост и развитие; инклюзивность; равенство и устойчивость.

Европейская комиссия при подготовке стратегии «Европа 2020» обозначает, что инклюзивный рост включает в себя: полное использование трудового потенциала, снижение бедности и ее последствий, развитие социальной вовлеченности, устранение региональных диспропорций.

На основе показателей каждой группы рассчитываются групповые индексы, а затем определяется итоговый индекс как их среднее арифметическое. Показатели эффективности национальной экономики с позиций всеобъемлющего развития представлены на рисунке 1.

Всемирный экономический форум в Давосе (далее — ВЭФ) рассчитал индекс инклюзивности 29 развитых и 78 развивающихся стран. Первое место в рейтинге развитых стран заняла Норвегия. Для ряда развитых стран показатели ВВП на душу населения и индекса инклюзивного развития совпали (Швеция) или были очень близки (например, Австралия). Однако оказались и противоположные ситуации. Например, США занимает 9-е место по ВВП на душу населения, но только 23-е по индексу инклюзивного развития.

К группе развивающихся стран в первую тройку вошли Литва, Азербайджан и Венгрия. России присвоено 13-е место — между Аргентиной, Таиландом (11-е и 12-е места соответственно) и Перу с Китаем (14-е и 15-е места). В данной группе стран разрыв между уровнем ВВП на душу населения и индексом инклюзивного развития выше, чем в развитых странах.

Альтернативным подходом может выступать разработанный в 2019 г. Евразийской экономической комиссией (ЕЭК) совместно с Конференцией ООН по торговле и развитию индекс инклюзивного экономического роста (Index of Inclusive Growth). Индекс рассчитывается на основе трех групп показателей. К первой группе относятся показатели «Экономика», куда входят ВВП на душу населения по ППС, национальный доход на душу населения, производительность труда, потребление электроэнергии, занятость населения, доля экспорта в ВВП. Вторая группа характеризует «Условия жизни». Она объединяющая показатели детской смертности, эффективности логической системы, выбросы CO₂, доступ к питьевой воде, базовым медицинским и образовательным услугам и др. Группа «Неравенство» включает гендерные параметры занятости и участия в рабочей силе, поступления в школу, а также индекс Джини и долю населения, живущего в условиях бедности [9].

Рассчитываемый Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) индикатор инклюзивности, который наряду с пятью дополнительными характеристиками экономики (конкурентности, интегрированности, устойчивости, «зеленого» роста и надлежащего управления) используются для оценки качества структурных и рыночных преобразований в транзитивных экономиках, включает три группы показателей: «гендерного равенства»; «возможностей для молодежи»; «региональных различий», содержащих показатели качества транспортной и торговой инфраструктуры, административных, медицинских и образовательных услуг, доступа к компьютерам, интернету, питьевой воде.



Рисунок 1 — Показатели эффективности национальной экономики с позиций всеобъемлющего развития

Примечание. Источник: составлено на основе [8].

Анализ приведенных ниже данных дает основание сделать вывод, что показатели Республики Беларусь, дающие представление о степени инклюзивности развития экономики, находятся примерно на одном уровне с такими странами, как Россия и Казахстан. Различия обусловлены отличием в проводимой социальной политике, обеспеченностью трудовыми ресурсами, их уровнем квалификации, распределением по отраслям и сферам деятельности.

Т а б л и ц а 1 — Позиции некоторых постсоциалистических стран по уровню инклюзивности развития, рассчитанных на основе методик ВЭФ, ЕЭК, ЕБРР

Индекс инклюзивного развития (ВЭФ)		Индекс инклюзивного экономического роста (ЕЭК)		Индекс «инклюзивности» (ЕБРР)	
Страна	Значение	Страна	Значение	Страна	Значение
Казахстан	4,26	Беларусь	0,599	Россия	6,97
Россия	4,2	Казахстан	0,574	Беларусь	6,68
Армения	3,66	Россия	0,508	Казахстан	6,42
Беларусь	—	Армения	0,386	Армения	5,89

Примечание. Источник: составлено на основе [9; 10].

Заключение. Можно сделать вывод, что индекс инклюзивного развития, как новая общепринятая система оценки уровня социально-экономического развития государства, по информативности превосходит любую другую. В перспективе он может занять место одного из основных показателей, применяемых в процессе планирования социально-экономического развития общества. Принятие мировым сообществом новой системы оценки экономического развития поможет скорректировать внутреннюю политику ряда государств, что будет способствовать международной экономической интеграции и развитию методологической базы национальных и международных органов статистики. Это открывает новые возможности для реализации концепции инклюзивного роста, достижения устойчивого экономического развития, а также решения социальных и экономических проблем в развитых и развивающихся странах.

Список цитируемых источников

1. *Хакимов, Х.А.* Методические подходы к оценке инклюзивного роста / Х.А. Хакимов // Наука и Мир. — Т. 2, № 5 (33). — 2016. — С. 159—162.
2. *Samans, R.* The Inclusive Growth and Development Report 2017. Geneva, Switzerland: World Economic Forum [Электронный ресурс] / R. Samans, J. Blanke, M. Drzeniek, G. Corrigan // World Economic Forum. — Режим доступа : http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2017.pdf. — Дата доступа: 21.02.2021.
3. *Hasmath, R.* Inclusive growth, development and welfare policy: A critical assessment. / R. Hasmath. — New York: Routledge Taylor & Francis Group. — 2015. — 293 p.
4. *Feshari, M.* Determinants of inclusive growth in iranian regions (sure approach in panel data) / M. Feshari, M. Valibeigi. // Regional Science Inquiry. — 2017. — Т. 9, №. 1. — P. 167—175.
5. *Ельшин, Л.А.* Ожидания и их влияние на параметры циклического развития экономики / Л.А. Ельшин, М.И. Прыгунова // Теорет. и приклад. экономика. — № 4. — 2016. — С. 94—102.
6. *Sharafutdinov, R. I.* Research of Human Capital in View of Labour Potential of Staff: National Companies Case Study / R. I. Sharafutdinov, V. O. Gerasimov, O.V. Yagudina, I. S. Dmitrieva // Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference-Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth. — Vienna Austria: IBIMA, — 2017. — P. 839—852.
7. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.economy.gov.by/ru/macroeconomy/nacionalnaya-strategiya>. — Дата доступа: 25.05.2021.
8. The inclusive Development Index 2018. Summary and Date Highlights [Электронный ресурс] // World Economic Forum. — Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf. — Дата доступа: 01.06.2021.
9. Inclusive Growth of the Eurasian Economic Union Member States: assessment and opportunities // Eurasian Economic Commission. United nations Conference on Trade and Development. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/337946978_Inclusive_Growth_of_the_Eurasian_Economic_Union_Member_States_assessments_and_opportunities. — Дата доступа: 10.06.2021.
10. Transition Report 2020-21: The State Strikes Back [Электронный ресурс] // European Bank for Reconstruction and Development. — Режим доступа: <https://www.ebrd.com/news/publications/transition-report/transition-report-202021.html>. — Дата доступа: 01.06.2021

УДК 314

И. А. Клименков, И. С. Харкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ОСОБЕННОСТИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Демографическая ситуация в стране всегда является предметом внимания ученых, общественности и в особенности политических деятелей. Как известно, ключевыми демографическими понятиями (факторами) являются рождаемость, смертность, миграционные процессы, которые формируют как количественную, так и качественную «картину» населения каждой страны. Также присутствуют и негативные явления, например, уменьшение численности населения в стране, которые делают затруднительным выполнение тех или иных функций государства.

Основная часть. Для начала, следует разобраться, что же из себя представляет само понятие «демография». Демография представляет собой науку, которая изучает численность населения, его состав по различным критериям, уровень жизни, воспроизводство населения, миграционные процессы и другие аспекты жизни населения. Для изучения всего вышеперечисленного производятся демографические исследования [1].

Предметом демографических исследований являются:

- общая численность населения;
- возрастная и половая структура общества;
- национальный, религиозный и языковой состав;
- продолжительность жизни: реальная и предполагаемая;
- общий и естественный прирост населения;
- миграционные процессы;
- количество, время, возраст заключения браков и разводов; и другие [2].

Если проанализировать сложившуюся в Республике Беларусь демографическую ситуацию, то четко становится видно, что с 1994 года и до 2013 года включительно проходил процесс депопуляции, т.е. снижения численности населения. В 1994 году была зафиксирована максимальная численность населения Беларуси — 10 243 500 человек. После чего численность населения ежегодно сокращалась до 2013 года, достигнув показателя — 9 463 800 человек. Уже с 2013 года по 2017 год зафиксирован подъем численности населения, прежде всего за счет миграции. Однако, в настоящее время наблюдается уменьшение численности населения.

Для иллюстрации демографического положения в Республике Беларусь можно рассмотреть следующую таблицу по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь:

Итак, анализируя данные в таблице, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, общая численность населения Республики Беларусь в период с 2015 года по 2017 год не большими темпами возрастала, однако после 2017 года она пошла на спад.

Т а б л и ц а 1 — Численность и естественный прирост населения 2015—2020 (на начало года, тысяч человек)

Население Республики Беларусь	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Численность населения	9 453,1	9 469,1	9 469,7	9 448,3	9 429,3	9 410,3	9 349,6
В том числе:							
мужчины	4 369,4	4 377	4 377,6	4 366,9	4 358	4 350,5	4 321,1
женщины	5 083,6	5 092,1	5 092,1	5 081,4	5 071,3	5 059,8	5 028,5
Всего в возрасте:							
моложе трудоспособного (0—15)	1 609,1	1 643,8	1 671,6	1 681,9	1 687,7	1 686,2	1 678,5
трудоспособном	5 540,2	5 475,8	5 403,2	5 398,6	5 401,1	5 408,5	5 401,9
старше трудоспособного	2 303,8	2 349,5	2 394,9	2 367,7	2 340,4	2 315,6	2 269,2
Удельный вес в общей численности населения, %:							
городского	76,5	76,7	76,9	77,1	77,3	77,6	77,9
сельского	23,5	23,3	23,1	22,9	22,7	22,4	22,1

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [3].

Во-вторых, в половой структуре с немалым преимуществом преобладают женщины. В-третьих, за рассматриваемый период выросла ожидаемая продолжительность жизни. Произошло увеличение продолжительности жизни у всех категорий, что с одной стороны, свидетельствует о повышении качества жизни людей, а с другой стороны, констатирует проблему «постарения» населения, что и привело к необходимости проведения пенсионной реформы, то есть увеличения пенсионного возраста. В анализируемом периоде произошло небольшое увеличение лиц младше и старше трудоспособного возраста, в то время как количество трудоспособных уменьшилось. В-четвертых, в поселенческой структуре преобладает городское население, которое также имеет тенденцию к увеличению, в то время как численность сельского населения постепенно уменьшается.

Также следует отметить, что огромное значение в вопросе демографической ситуации имеют такие показатели как коэффициент смертности населения, коэффициент рождаемости населения, количество заключенных браков и разводов, общие коэффициенты брачности и разводимости. Рассмотрим их в таблице 2.

Т а б л и ц а 2 — Коэффициенты смертности, рождаемости населения, брачности и разводимости за 2015—2020 гг.

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Коэффициент смертности населения (на 1000 чел.)	12,7	12,6	12,6	12,7	12,8	—
Коэффициент рождаемости населения (на 1000 чел.)	12,6	12,4	10,8	10	9,3	—
Число заключенных браков	82 030	64 536	66 215	60 714	62 744	50 384
Число разводов	32 984	32 628	32 006	33 152	34 470	35 144
Коэффициент брачности (на 1000 чел.)	8,7	6,8	7	6,4	6,7	5,4
Коэффициент разводимости (на 1000 чел.)	3,5	3,4	3,4	3,5	3,7	3,7

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [3].

По данным таблицы можно заметить не благоприятные тенденции в развитии демографической ситуации Республики Беларусь. С каждым годом коэффициент смертности населения (на 1000 чел.) хоть и незначительно растет, однако это оказывает достаточное влияние на положение нашей страны в данном вопросе. Куда большее влияние оказывает колоссальное снижение коэффициента рождаемости населения (на 1000 чел.). Если данная тенденция будет сохраняться, и что еще хуже — прогрессировать, то прогнозы на будущее нашей страны в аспекте демографической ситуации будут только пессимистичными. Также по данным таблицы видно, что число заключенных браков с каждым годом снижается не малыми темпами, число разводов умеренно возрастает. Коэффициент брачности (на 1000 чел.) за 5 лет сократился более чем на 30 %, что является весьма пугающим фактом. При этом умеренно возрастает коэффициент разводимости.

Следующим важным аспектом в вопросе демографической ситуации является миграция населения. Различают международную миграцию и внутриреспубликанскую миграцию. Международная миграция может протекать со странами СНГ, а также и с другими государствами. Внутриреспубликанская миграция может подразделяться на межобластную, внутриобластную, межрайонную, внутрирайонную. Далее, анализируя данные международной миграции можно составить итоговый показатель такой как «миграционный прирост или убыль». Рассмотрим показатели миграции населения в Республике Беларусь за 2015—2019 гг.

Т а б л и ц а 3 — Общие итоги миграции населения в Республике Беларусь за 2015—2019 гг., чел.

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019
Прибывшие — всего	274 020	252 435	257 360	261 422	275 240
Международная миграция	28 349	21 038	18 961	24 601	34 846
Внутриреспубликанская миграция	245 671	231 397	238 399	236 821	240 394
Выбывшие — всего	255 526	244 495	253 486	252 060	261 370
Международная миграция	9 855	13 098	15 087	15 239	20 976
Внутриреспубликанская миграция	245 671	231 397	238 399	236 821	240 394
Миграционный прирост, убыль (–)	18 494	7 940	3 874	9 362	13 870

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [3].

Анализируя данные таблицы 3, становится ясным, что в составе миграции внутриреспубликанская миграция достаточно сильно преобладает над международной миграцией. Число прибывших в 2019 году по сравнению с 2015 годом незначительно увеличилось, а в течение всего этого периода оно колебалось в близких значениях. Число выбывших за этот период также немного колебалось, однако в конечном итоге возросло на несколько тысяч. Итоговый показатель — миграционный прирост, убыль, всегда оставался положительным, однако достаточно колебался — то увеличивался, то уменьшался на пару тысяч. В конечном итоге показатель 2019 года по сравнению с показателем 2015 года уменьшился примерно на 30 %.

Заключение. Как показывают последние переписи населения и данные оперативных исследований, по демографическим процессам Беларусь в настоящий момент имеет все проблемы развитого, урбанизированного, стареющего, сокращающегося общества. К сожалению, материальные ресурсы для компенсации таких процессов в нашей стране не являются достаточными. Естественная убыль населения не полностью уравновешивается рождаемостью, миграционный прирост также не особенно велик. Однако, наше государство активно ведет социальную политику, принимает различные меры по стимулированию рождаемости, растут суммы выплат по беременности и родам, с рождением каждого ребенка облегчается погашение жилищных кредитов и т. д. Растет уровень здравоохранения и уровень жизни населения, что сильно влияет на показатели смертности населения. Подводя итог, можно сказать, что современная демографическая ситуация в Республике Беларусь не является благоприятной, однако наше государство прикладывает огромные усилия для того, чтобы это исправить.

Список цитируемых источников

1. *Борисов, В. А.* Демография: учебник для ВУЗов / В.А. Борисов. — М. : Nota Bene, 2018. — 272 с.

2. *Медков, В. М.* Основы демографии / В.М. Медков. — М. : Феникс, 2016. — 448 с.

3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://www.belstat.gov.by>. —

Дата доступа: 10.09.2021.

УДК 331

ЛЮ Бинянь, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Введение. Современный менеджмент расценивает человеческие ресурсы как один из важнейших источников конкурентных приоритетов организации, поэтому нужно создавать и постоянно совершенствовать системы управления персоналом, сопоставляя задачи с содержанием кадровой политики и целями организации, ее стратегии и постоянно менять и улучшать структуру организации. Политика организации — это определенная система правил и норм, которых придерживаются работники предприятия, как на внутреннем так и во внешней среде деятельности предприятия.

Основная часть. Общее развитие персонал-технологий имеет мировой характер, большинство из них разработали и начали использовать ведущие европейские, японские и американские компании, каждая из которых имеет свои особенности.

В мировой практике существуют два наиболее известные типы кадровой политики — американский и японский. Большое внимание специалистов всего мира привлекают особенности японской системы управления персоналом, использование которой обуславливает достаточно высокую эффективность функционирования крупных японских компаний. Особенности ведения кадровой политики в ведущих странах мира, а именно Японии и США [1, с. 174].

В целом, японская кадровая политика является достаточно сложным, но эффективным механизмом функционирования крупных японских корпораций. Несмотря на то, что Япония занимает передовые экономические позиции и с каждым годом предлагает новые технологии, понятно, что принципы японского управления и подбора персонала являются достаточно эффективными. В то же время не каждой стране по силам ввести японскую систему управления на своих предприятиях, так как многое зависит от менталитета страны и ее исторических особенностей и традиций, которые формировались на протяжении всего периода существования страны. Американская система основана на рассмотрении деятельности управления как самостоятельной профессии и наличия самой развитой в мире сети учебных заведений, других учебных центров и специальных программ, обеспечивающих широкую подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Она приспособлена к условиям высокой мобильности руководящего состава в промышленности США, что усложняет проблему формирования резерва кадров [2, с. 241].

Инновационные технологии менеджмента персонала в зарубежных странах можно рассматривать с двух позиций: как новые, повышающие эффективность деятельности организации, приемы управления человеческими ресурсами (собственно инновационные технологии кадрового менеджмента), и как традиционные технологии внедрения в кадровой работе организации нововведений (традиционные управленческие технологии внедрения инноваций). Примером первых являются новые способы воздействия на персонал. Традиционная технология внедрения инноваций предполагает использование в рамках старой процедуры нового элемента управления [3, с. 6].

Современная направленность инноваций в кадровой сфере, по нашему мнению, связана с такими задачами:

- 1) повышение продуктивности деятельности;
- 2) эффективное обучение и развитие персонала;
- 3) улучшение рабочих взаимоотношений и создание творческой среды;
- 4) улучшение качества трудовой жизни;
- 5) стимулирование креативных идей;
- 6) освобождение менеджеров от рутинных функций, лучшее использование мастерства и способностей людей;
- 7) повышение восприимчивости и адаптивности персонала к нововведениям;
- 8) вовлеченность и лояльность персонала, сплоченность коллектива;
- 9) обеспечение баланса интересов компании и сотрудника [1, с. 176].

Рассмотрим отдельные, наиболее актуальные современные концепции, подходы и практики в управлении персоналом. Как отмечают эксперты Бостонской консалтинговой группы в ежегодном отчете «Creating People Advantage» [4, с. 4], управление талантами и лидерство; HR-аналитика; управления вовлеченностью, поведением и культурой – это те направления деятельности, которые сейчас должны быть приоритетными для руководителей.

Одной из прогрессивных концепций управления и развития персонала является концепция управления талантами. Понятие «управление талантами» вошло в бизнес-лексикон в конце 1990-х годов. Управление талантами – это такое управление персоналом, при котором учитываются индивидуальные особенности развития каждого сотрудника, оказывается помощь в совершенствовании его сильных сторон и в улучшении тех деловых качеств, в которых, по собственному мнению, мнению коллег и линейных менеджеров, он испытывает недостаток. Таланты – это сотрудники с высоким потенциалом, развитие которых связано со стратегическим кадровым обеспечением. Они должны, в первую очередь, обладать рядом управленческих компетенций и желанием развиваться и управлять своей карьерой [5, с. 52].

Одним из подходов к построению системы управления талантами является категоризация и сегментация всего персонала на группы по критериям: эффективность, потенциал, компетенции. Это необходимо для того, чтобы дифференцировать усилия и затраты компании на персонал в зависимости от ценности той или иной группы сотрудников. Во-первых, это позволяет компании выделить ценных сотрудников, развивать, удерживать их и мотивировать на большие достижения, назначать на важные позиции в компании, где их способности дадут наибольшую отдачу для бизнеса. Во-вторых, инвестиции в персонал распределяются целевым образом, что позволяет при меньших затратах получить ощутимую отдачу. Также сами сотрудники понимают, что компания ценит эффективную работу, профессионализм, видят, какие модели поведения получают положительную оценку, и начинают стремиться соответствовать лучшим примерам, что со временем ведет к усилению корпоративной культуры компании. Постепенно люди, которые не отвечают корпоративным ценностям, уйдут, зато в компании увеличивается доля тех, чье отношение к работе и эффективность находятся на высоком уровне. Лучшие сотрудники предпочитают работать среди коллег, способных достигать высоких результатов и выполнять работу на высоком профессиональном уровне [5, с. 54].

Современный мир меняется очень быстро, и чтобы успевать за этими изменениями, компаниям нужны люди с новыми идеями, с новыми нестандартными подходами, способные разрушить сложившиеся стерео-

типы. Эти люди, как правило, мало управляемые и плохо уживаются в консервативных, стабильных структурах, где ценится опыт, дисциплинированность и умение жить по регламенту. Вместе с тем, в быстроменяющихся условиях все более ценными становятся сотрудники, сочетающие сбалансированно развитые компетенции и опыт. Появилось такое понятие: *experiential talent* — талант, который раскрывается медленно, которому требуется получение серьезного опыта, чтобы начать демонстрировать выдающиеся результаты [3, с. 14].

По нашему мнению, от понятия «талант» в традиционном понимании (в смысле исключительности, нестандартности, экстраординарных способностей) отказываться нельзя, но в рамках подхода управления талантами содержание в него необходимо вкладывать несколько иной. Талантами уже сегодня во многих организациях называют работников со средними способностями, в которых сбалансированно проявляется формальный интеллект и эмоциональный интеллект и опыт. Талантом считается очень хороший, качественный работник, задачей предприятия по которому является помощь в наращивании опыта и создании условий для достижения значительных результатов.

Управляя талантами, успешные компании разрушают границы между структурными подразделениями компании и филиалами, обогащая таким образом их талантами и лидерством. Согласно данному подходу, талантливые сотрудники не принадлежат отдельным руководителям; скорее, эти сотрудники поддерживают организацию в целом. Кроме того, каждый человек должен иметь равные возможности роста к руководящим должностям, а процессы оценивания и принятия решений должны быть прозрачными и объективными.

Требованием времени является планирование талантов на долгосрочную перспективу и инвестирования, а не просто реагирование на отдельные краткосрочные тенденции. Успешные компании имеют прогностические модели не менее чем на пять лет по планированию потребности в своих талантах в разрезе бизнес-единиц, компетенций и географического расположения. Это дает возможность им управлять талантами проактивно [4, с. 9].

Мировые компании с прогрессивным опытом анализируют, что потребуется, чтобы добиться успеха, и они планомерно развивают свои таланты, предлагая соответствующие тренинги, возможности и программы. Мотивируя талантливых сотрудников переходить к стратегическим зонам с высокими темпами роста, компании могут активно развивать свои таланты в соответствии со своими потребностями, а не будут вынуждены привлекать таланты извне.

В этой связи на первый план выступает функция развития персонала, которая приобретает стратегическое значение. Современная система развития персонала должна сочетать обучение в процессе работы, проектные задания, обмен опытом и формальное обучение, а также различные тренинги, направленные на развитие у каждого сотрудника навыков и компетенций, необходимых для развития бизнеса. С учетом глобальной нехватки кадров и быстроменяющихся требований, бизнес должен осуществлять планирование развития сотрудников с оценкой будущей необходимости в кадрах. Это планирование должно меньшей степени концентрироваться на том, какие компетенции уже у сотрудников организации, и больше — на том, какие навыки необходимо развивать.

Заключение. Таким образом, залогом успешного управления человеческими ресурсами в организации являются: выработка стратегии «управление талантами» в конкретной организации; создание специальных программ и мероприятий развития, мотивации, обеспечение условий, среды и культуры совместной деятельности. Чтобы оставаться впереди, компании должны иметь в виду следующие основные положения: 1) уделять такое же внимание стратегии управления персоналом, как и формированию других составляющих корпоративной стратегии; 2) строить систему управления талантами; 3) быть готовыми больше инвестировать в переподготовку и переквалификацию, создавать условия для развития и карьерного роста; 4) использовать более аналитические методы в управлении персоналом; 5) формировать вовлеченность и лояльность персонала; 6) применять социо-психологические методы в управлении персоналом; 7) развивать новые формы инновационных технологий обучения персонала и др.

Список цитируемых источников

1. Мавриды, Н. И. Инновационный подход в управлении персоналом предприятия / Н. И. Мавриды // Наука среди нас. — 2020. — № 3. — С. 172—178.
2. Соколова, М. И. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях / М. И. Соколова // Упр. развитием персонала. — 2020. — № 4. — С. 238—243.
3. Кудрявцева, Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Е. И. Кудрявцева, В. М. Голянич // Управленч. консультирование. — 2019. — № 2. — С. 5—16.
4. Creating People Advantage 2020. Lifting HR Practices to the Next Level [Электронный ресурс] / Rainer Strack, Jean-Michel Caye, Carsten von der Linden, Pieter Haen, Filippo Abramo // October 30, 2013. — 42 p. — Режим доступа: https://www.bcgperspectives.com/Images/-Creating_People_Advantage_Oct_2013_tcm80-147615.pdf. — Дата доступа: 18.05.2021.
5. Демичева, М. Ю. Подходы к управлению талантами // Инновационные технологии управления человеческими ресурсами : кол. моногр. / под ред. А. А. Корсаковой, Е.С. Яхонтовой. — М. : МЭСИ, 2019. — 262 с.

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Введение. При рыночной системе хозяйствования предприятия, функционирующие в конкурентной среде, должны находить и расширять свою «нишу» на рынке товаров и услуг, осваивать новый тип экономического поведения, постоянно подтверждать свою конкурентоспособность. В связи с этим повседневно требуется увеличение вклада каждого работника в достижение целей предприятия, а одной из главных задач каждого предприятия становится поиск эффективных способов управления персоналом, то есть способов, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. При этом наличие работников надлежащей профессиональной подготовки, навыков, опыта еще не гарантирует высокую эффективность труда. Двигателем активной трудовой деятельности является мотивация.

Основная часть. Существует большое количество методов поиска новых идей и решений, которые обеспечивают эффективную творческую деятельность. Эти методы служат надежным и эффективным инструментом инновационного менеджмента. В процессе изучения вопроса, каким образом можно побудить человека достигать целей организации, которые не всегда совпадают с его личными целями, возникает целый ряд мотивационных теорий.

Различают две группы таких теорий: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации основаны на классификации первичных и вторичных потребностей человека. Процессуальные теории базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей [1, с. 342].

Исторически первой группой теорий мотивации являются содержательные теории. В рамках этих теорий особое внимание уделяется анализу факторов, лежащих в основе мотивации. К ним относятся теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. К. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга и некоторые другие. Содержательные теории построены на анализе факторов, лежащих в основе мотивации. То есть, руководитель должен выявить первичные и вторичные потребности своих подчиненных и создать все условия для их удовлетворения.

Над разработкой концепции мотивации труда в разное время работало много психологов, экономистов и других ученых, но если речь идет о содержательных теориях, то, как правило, имеют в виду: иерархию потребностей А. Маслоу, двухфакторную теорию Ф. Герцберга и теорию приобретенных потребностей Д.К. МакКелланда.

А. Маслоу разработал знаменитую «Пирамиду Маслоу» — 5 иерархических уровней потребностей. Его работа стала основополагающей для содержательных теорий мотивации и используется менеджерами и сегодня. Способы удовлетворения первичных потребностей сотрудников очевидны и, как правило, сводятся к материальному стимулированию. Однако в течение времени потребности индивида растут и становятся более весомые, будь то потребность в самореализации или в духовном развитии. От руководителя в этом случае требуется особый подход к управлению творческими людьми, которое предусматривает различные и нестандартные решения в области мотивации. Следует также помнить, что руководство может влиять на своих подчиненных только в том случае, если в глазах работника оно воспринимается как источник удовлетворения его потребностей.

Вызывает практический интерес теория мотивации Ф. Герцберга. Он выделил два ключевых фактора, влияющих на деятельность человека в производственной ситуации: мотивационные и гигиенические (здоровья).

Факторы гигиены (внешние факторы) — это тот минимум, который необходим работнику для того, чтобы продуктивно работать и выполнять свои функции и задачи. Их еще называют факторами здоровья. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа.

Мотивационные факторы (внутренние факторы) вызывают чувство удовлетворения работой, это внутренние факторы удовлетворенности, направленные на:

- успех, достижение (факт достижения цели);
- продвижение по службе;
- признание и одобрение результатов работы;
- высокая степень ответственности за выполняемое дело;
- возможность творческого и делового роста;
- сама работа (насколько она интересна, содержательна) и другие [2, с. 372].

Мотивационная группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может лучше работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой, но их наличие приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду. Учитывая жизненные реалии, следует отметить, что практическое применение мотивационных теорий зависит от конкретных условий деятельности, личностных характеристик работников и других ситуационных факторов.

Классификация потребностей до сих пор используется современными теоретиками и практиками, но единой системы не существует. В современных реалиях, когда рынок требует полной самоотдачи от каждого его участника, инициативный сотрудник может стать настоящим творцом успеха для компании.

Вызывает интерес применение процессуальных теорий мотивации. Эти теории позволяют узнать, как строится процесс мотивации и каким образом можно осуществлять мотивирование людей на достижение желаемых результатов. Определим их особенности. Так, теория ожидания В. Врума основана на том, что наличие потребности не является единственным необходимым условием мотивации работника к достижению определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или получения желаемого [3]. При этом ключевую роль играет полнота реализации 3-х факторов:

- дополнительно затраченные усилия должны обеспечивать получение ожидаемого результата;
- за полученный результат должно быть обеспечено ожидаемое вознаграждение;
- реально полученное вознаграждение должно соответствовать ожидаемому [4, с. 172].

Согласно теории постановки целей (Э. Лок, Т. Райен и др.), поведение человека определяется целями, которые он ставит перед собой. При этом уровень выполнения работы зависит от 4-х характеристик целей:

- сложности (степень профессионализма и уровень исполнения, необходимые для достижения цели);
- специфичности (количественная ясность цели, ее точность и определенность);
- приемлемости (уровень, к которому человек воспринимает цель организации как свою);
- привязанности (готовность тратить усилия определенного уровня для достижения цели).

Теория равенства — справедливости (основатель С. Адамс) исходит из того, что в процессе работы человек сравнивает оценку собственных действий с оценкой таких же действий других людей. И если при этом человек обнаруживает, что его не в полном объеме наградили, у него возникает чувство неудовлетворенности, и он может сократить затраты труда, попытаться увеличить вознаграждение, потерять уверенность в себе, оставить организацию [4, с. 173].

В соответствии с теорией партиципативного управления, если заинтересованный работник активно участвует во внутриорганизационной деятельности, то он работает лучше и с большей отдачей.

Теория равенства нашла применение в шведской модели солидарной оплаты труда, придерживающейся принципов: равная оплата за равный труд и сокращения разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.

Модель Портера-Лоулера объединила элементы теории ожиданий и теории справедливости. Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости (модель Портера-Лоулера). В данной модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера-Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли в организации.

Зарубежный опыт материального стимулирования персонала постоянно обогащается новыми элементами и представляет интерес для современных белорусских предприятий.

Для решения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им заработной платы используется система «Pay for Performance» — «плата за выполнение» (далее — PFP). Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Существует множество типов гибких схем оплаты труда.

Плюсы PFP очевидны, тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику, и компании. По некоторым данным, типичная PFP-программа повышает организационную производительность на 5—49 %, а доходы сотрудников — на 3—29 % [5, с. 165]. Работник получает возможность заработать большее количество денег при условии хорошей работы, а также ориентиры для оценки своей эффективности. Компания же получает мотивированных сотрудников: люди стараются сделать больше, чтобы заработать больше, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники.

Современная практика зарубежных и некоторых белорусских предприятий свидетельствует о тенденции к существенным изменениям в системе мотивации персонала. Для работников, прежде всего молодежи, характерны другие ценностные ориентации побудительных мотивов к трудовой деятельности. При этом на первый план выдвигаются самореализация и саморазвитие (нематериальная мотивация).

Интересным способом усовершенствования мотивации труда является мотивация свободным временем или модульная система компенсации свободным временем. Особенность такой мотивации заключается в том, что разногласия в нагрузке работников, обусловленные работой в разное время суток или дни недели, компенсируются предоставлением свободного времени, а не денежными надбавками, как это принято в традиционной системе. Эта форма немонетарной мотивации пока не получила распространения в практике белорусских предприятий, но опыт ее освоения зарубежными фирмами свидетельствует о необходимости внедрения системы компенсации свободным временем на предприятиях этих стран. Использование гибких форм занятости (сокращенный рабочий день, увеличение отпуска, гибкий график работы, предоставление отгулов и др.) дает возможность выбора трудоспособному населению между рабочим временем и отдыхом.

Заключение. Анализируя все вышесказанное, можно констатировать, что при создании системы мотивации необходимо анализировать и приспосабливаться к определенным условиям рынка, не копируя мотивационные системы успешных компаний без анализа различий условий функционирования. Следуя этим условиям, можно говорить не только о стабильности прибыли, но и о долгосрочном развитии компании, не о работниках, механически выполняющих свои функции, а о сплоченном коллективе, который нацелен на рост и инновации.

Список цитируемых источников

1. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия): учебник / В. В. Коршунов. — М.: Юрайт, 2018. — 433 с.
2. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. — М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. — 468 с.
3. Анисов, Л. М. Управление трудовыми ресурсами: практикум / Л. М. Анисов, Е. Е. Дашкевич, Э. В. Рыбакова. — Минск : Част. ин-т упр. и предпринимательства, 2020. — 39 с.
4. Цевелев, В. В. Мотивация как фактор управления персоналом / В. В. Цевелев, М.С. Шенцев // Экономика и управление в XXI: тенденции развития. — 2018. — № 28. — С. 167—175.
5. Лебедев, М. А. Мотивация как фактор управления персоналом организации / М. А. Лебедев, А. Г. Ивасенко // Соврем. наукоемкие технологии. — 2017. — № 7. — С. 164—165.

УДК 331.101.52

Л. Н. Маркусенко

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

СОВРЕМЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ОБРАЗОВАНИИ

Введение. В докладе Всемирного банка о мировом развитии 2019 содержится указание на то, что многим из нынешних учеников начальных школ предстоит, когда они вырастут, работать по специальностям, которых сегодня даже не существует [2, с. 9]. Данный тезис в концентрированном виде отражает мнение о происходящей в настоящее время существенной трансформации трудовых отношений, кардинальном изменении содержания (категория «содержание труда» выражает функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности в зависимости от применяемых средств и предметов труда, форм организации производственного процесса) и характера труда (категория «характер труда» выражает социально-экономическую сущность труда, его общественной организации и отношение работников к труду).

Основная часть. Рассмотрим основные тенденции, проявляющиеся в сфере труда и трудовых отношений, формирующиеся под влиянием современного стремительного технологического прогресса и научные подходы к их исследованию.

Во-первых, новые технологии размывают границы компаний, развитие электронных торговых платформ позволяет расширять масштабы деятельности компаний быстрее (крупнейшая в мире онлайн B2B торговая платформа китайской компании Alibaba за два года довела количество своих клиентов до 1 миллиона, а за 15 лет — объединила свыше 9 млн торговцев, ведущих бизнес через Интернет, годовой оборот при этом составляет около 700 млрд долл. США, что сравнимо с ВВП Швейцарии или Турции!). Это влечет за собой существенные изменения как в уровне, структуре, так и в географии занятости. При этом возникает ряд существенных проблем: «Некоторые платформы расширяют предложение рабочей силы, создавая больше возможностей для новых гибких видов занятости, дополняющих традиционные в рамках экономики «свободного заработка». На большинстве платформ работник сам определяет график своей работы. Этот дополнительный доход может сглаживать колебания доходов других работающих членов семьи. Подобная гибкость, присущая работе на базе платформ, также дает возможность выйти на рынок труда большему числу женщин. Однако эти особенности платформ размывают различия между официальной и временной занятостью. Хотя в некоторых случаях гибкость является преимуществом, она также вызывает озабоченность в связи с нестабильностью заработка и отсутствием мер защиты, предусматриваемых в рамках типовых отношений между работодателем и работником, в том числе программ пенсионного обеспечения, медицинского страхования и оплачиваемого отпуска» [2, с. 40].

Во-вторых, в современном мире вызывают тревогу перспективы формирования «экономики без рабочих мест», поскольку выполнение задач, которые традиционно поручались людям, передается или рискует быть переданным роботам. Численность используемых на производстве роботов быстро растет, общее их количество в мире превышает 2,5 млн. Весьма активно развивается мнение об угрозе, которую новые технологии представляют для рабочих мест. В Докладе Всемирного банка приводятся исторические факты: в 1589 году английская королева Елизавета I встревожилась, когда священник Вильям Ли подал заявку на королевский патент на вя-

зальную машину. «Подумайте, чем это изобретение станет для моих бедных подданных», — сказала она. — «Оно наверняка разорит их, лишив работу»; династия Цин в 1880-е годы резко возражала против строительства железных дорог в Китае, заявляя, что, если носильщики багажа потеряют работу, это может привести к социальному взрыву; в XIX веке луддиты в Англии ломали машины, чтобы защитить свои рабочие места.

При этом факты и прогнозы свидетельствуют о том, что в ряде случаев данные угрозы существенно преувеличены, практика показала, что все перечисленные технологические новации способствовали общему росту экономики и созданию новых рабочих мест. По данным названного Доклада, в 2018 году больше всего роботов на одного работника приходилось в Германии, Корее и Сингапуре. Но во всех этих странах уровень занятости остается высоким!

Количество рабочих мест в промышленности в развитых странах сократилось (что является отражением перехода от занятости в промышленности к занятости в сфере услуг), однако занятость в промышленности в данных странах сохраняется на уровне 20-25, а развитие промышленного сектора в Восточной Азии (а оно, в свою очередь, обусловлено ростом потребления в связи с ростом доходов, ростом трудоинтенсивного экспорта), с избытком восполнило такое сокращение.

В-третьих, во многих странах большое число работников по-прежнему занято малопроизводительным трудом, зачастую в компаниях неформального сектора (лицо относится к категории неформально занятых, если оно не имеет трудового договора, полиса социального страхования и полиса медицинского страхования, и не является членом профессионального союза). По данным Мирового банка, показатели неформальной занятости, например, в Пакистане — 67 %, Мексике — 57 %, Турции — 46 % и они остаются стабильными в течение длительного времени.

В-четвертых, компьютерные технологии и, в частности, социальные сети, влияют во многих странах на восприятие условий жизни, дифференциации в них. Возможность соприкоснуться благодаря социальным сетям и другим цифровым средствам связи с разными, зачастую принципиально различными стилями жизни и возможностями усиливает это восприятие и зачастую становятся катализатором трудовой миграции.

И, наконец, новые технологии преобразуют набор навыков, необходимых для работы и кардинально изменяют требования, предъявляемые к навыкам. Снижается спрос на менее квалифицированных работников, функции которых можно перепоручить машинам. В то же время растет спрос на развитые когнитивные навыки (например, комплексное решение проблем), социально-поведенческие навыки (например, умение работать в команде), а также на сочетания навыков, предопределяющие способность к адаптации (например, уверенность в себе, логическое мышление). Об этих изменениях свидетельствует не только замещение старых рабочих мест новыми, но и появление новых требований к профессиональной квалификации для работы по существующим специальностям. При этом фактором, повышающим конкурентоспособность работника, является также сочетание разных типов навыков, наличие навыков, повышающих способность работников к адаптации и упрощающих им переход с одной работы на другую. «На мировом уровне норма прибыли от образования — примерно 9 процентов в год — остается высокой, несмотря на значительное увеличение предложения квалифицированной рабочей силы. Норма прибыли для высшего и среднего специального образования — почти 15 процентов в год. Лица, имеющие более высокий уровень квалификации, успешнее используют преимущества новых технологий для адаптации к изменению характера труда.» [2, с. 18].

Для формирования таких навыков необходим прочный фундамент в виде человеческого капитала. Еще Адам Смит писал: «Приобретение способностей в течение воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в личности. Эти способности, являясь частью состояния такой личности, становятся также частью богатства всего общества» [3]. В «современных условиях формируется новая модель развития общества, ориентированная на новые ценности человечества, обозначившиеся после вступления наиболее развитых стран в постиндустриальную эпоху, когда на первый план в прогрессивной социально-экономической динамике и в предпринимательских стратегиях фирм выходят факторы интеллекта, информатизации, научно-технологических инноваций» [2, с. 89—102].

Исследования свидетельствуют, что формирование и развитие человеческого капитала в современных условиях требует существенного внимания к деталям этих процессов. Такого рода попытка предпринята Всемирным банком посредством разработки системы показателей оценки Человеческого капитала и подготовки ежегодных докладов о его развитии. В Докладе подробно рассматривается новый Индекс человеческого капитала, который измеряет «последствия пренебрежения инвестициями в человеческий капитал с точки зрения снижения производительности следующих поколений работников показывает, что в странах с самыми низкими на данный момент уровнями инвестиций в человеческий капитал производительность работников будущего поколения будет на треть или даже наполовину ниже, чем могла бы быть, если бы люди были совершенно здоровы и получали качественное образование, индекс позволяет измерить объем человеческого капитала, который родившийся в 2018 году ребенок может рассчитывать накопить к своему 18-летию, с поправкой на риск, связанный с ненадлежащим качеством здравоохранения и образования в стране, где он родился. Достигнув 18-летия, молодой человек уже несет на себе груз проблем слабого здоровья и неполноценного питания, с которыми он сталкивался в детстве, и которые снижают его физические и когнитивные способности во взрослом возрасте. Индекс человеческого капитала позволяет дать количественную оценку факторам, определяющим эту траекторию развития, с точки зрения их влияния на производительность следующего поколения работников [2, с. 1].

Содержащееся в Докладе выводы о том, что при осуществлении инвестиций в человеческий капитал, не существует лучшей возможности для этого, чем инвестировать в первую тысячу дней жизни ребенка (если не осуществлять таких инвестиций на ранних этапах жизни ребенка, увеличивается вероятность формирования в итоге «спирали» роста неравенства, т.е. того, что последующие инвестиции в здоровье и образование будут с большей вероятностью приносить выгоды тем, кто успешнее стартовал), являются обоснованным доводом в пользу активной государственной политики по поддержке семей с детьми, развитию социальной сферы, политики, предвосхищающей сбалансированность и эффективность на рынке труда в последующем.

Содержаться в Докладе и аргументы в пользу тенденции роста спроса на среднее и высшее образование: «Во-первых, технологии и интеграция повышают спрос на общие когнитивные навыки более высокого порядка, такие как способность решать комплексные проблемы, критическое мышление и развитые коммуникативные навыки, которые могут быть применимы при работе по разным специальностям, но которые невозможно приобрести, только обучаясь в школе. Рост востребованности подобных навыков привел к повышению заработной платы выпускников высших и средних специальных учебных заведений, снизив при этом спрос на менее образованных работников. Во-вторых, высшее и среднее специальное образование повышает спрос на обучение на протяжении всей жизни. Как ожидается, в течение жизни людям придется работать не только на разных рабочих местах, но и по разным специальностям. Высшее и среднее специальное образование с широким спектром предлагаемых в его рамках курсов и гибкими моделями обучения, такими, как дистанционное обучение и открытые университеты, позволяет удовлетворять такой растущий спрос. В-третьих, высшие и средние специальные учебные заведения — прежде всего, университеты, — становятся в условиях изменения характера труда более привлекательными в качестве платформы для продвижения инноваций. Значимость систем высшего и среднего специального образования для будущего мира труда зависит от того, насколько успешно они ведут работу по этим трем направлениям» [2, с. 77—78].

Заключение. Каким должно быть высшее образование, чтобы формировать востребованные в будущем профессиональные компетенции? При поиске ответа на данный вопрос взоры обращаются к концепции Университетов 3-го поколения [4, с. 173—175], призванного решить триединую задачу: создавать конкретные ценности для общества на основе генерируемых им новых знаний посредством подготовки специалистов для массового рынка, организации передовых исследований посредством создания в своей структуре мульти- и трансдисциплинарных институтов в кооперации с бизнесом и в качестве инструментов привлечения новых источников дохода.

Список цитируемых источников

1. Бондарь, А. В. Человеческий капитал: содержание, методология исследования и условия развития / А. В. Бондарь, И. В. Корнеев // Белорус. эконом. журн. — 2008. — № 3. — С. 89—102.
2. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO,8. — № 3. — С. 89—102.
3. Adam Smith, [1776] 1937. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, book 2. Modern Library Series Reprint. New York : Random House.
4. Маркусенко, Л. Н. Университет третьего поколения / Л. Н. Маркусенко // Высшая школа: проблемы и перспективы: материалы 13-й Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 20 февр. 2018 г. : в 3ч. — Минск : РИВШ, 2018. — Ч. 1. — С. 173—175.

УДК 364

Э. А. Несевра, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ОПЫТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В СТРАНАХ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА

Введение. Формирование общего рынка труда в формате Евразийского экономического союза, а также наличие практики трудоустройства граждан с инвалидностью в Российской Федерации, Республике Казахстан, Украине обусловили необходимость обратиться к опыту данных стран.

Основная часть. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 №181-ФЗ определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации.

В стране не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Так, в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности устанавливаются квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов [1].

Для обеспечения содействия трудоустройству населения с инвалидностью Правительством была утверждена государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011—2025 годы, одной из задач которой является обеспечение равного доступа инвалидов к реабилитационным и абилитационным услугам, включая обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству инвалидов. Ожидаемым результатом реализации данной Программы является увеличение доли занятых инвалидов трудоспособного возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста в Российской Федерации (до 51,7 процента к 2025 году) [2].

В ходе осуществления государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» проводятся различные мероприятия, одним из которых является мероприятие 2.4 «Оказание государственной поддержки общественным организациям инвалидов и иным некоммерческим организациям». От проведения данного мероприятия ожидается содействие трудоустройству инвалидов на рынке труда и обеспечение доступности рабочих мест, поддержке профессиональной ориентации и мотивации инвалидов к получению рабочих профессий, интеграции инвалидов в общество, изменению отношения общества к возможности инвалидов. К основным направлениям реализации относятся создание рабочих мест для инвалидов в рамках программ общественных организаций инвалидов, обеспечение оптимального финансирования деятельности общероссийских общественных организаций инвалидов, финансовая поддержка некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность по социальной поддержке и защите граждан [3].

Государственная политика обеспечения занятости населения с инвалидностью в Украине регулируется Законом Украины «Об основах социальной защищенности лиц с инвалидностью в Украине» от 21.03.1991 №875-ХІІ. Согласно этому закону, лица с инвалидностью в Украине владеют всей полнотой социальных, экономических, политических, личных прав и свобод.

Подбор рабочего места осуществляется преимущественно на предприятии, где наступила инвалидность, с учетом пожеланий лица с инвалидностью, имеющихся у нее профессиональных навыков и знаний, а также рекомендаций медико-социальной экспертизы. Предприятия, учреждения, организации, физические лица, использующие наемный труд, обязаны выделять и создавать рабочие места для трудоустройства лиц с инвалидностью, в том числе специальные рабочие места, создавать для них условия труда с учетом индивидуальных программ реабилитации и обеспечивать другие социально-экономические гарантии, предусмотренные законодательством, предоставлять государственной службе занятости информацию, необходимую для организации трудоустройства лиц с инвалидностью, и отчитываться Фонду социальной защиты инвалидов о занятости и трудоустройстве лиц с инвалидностью в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины.

Лицам с инвалидностью, которые не имеют возможности работать на предприятиях, в учреждениях, организациях, государственная служба занятости оказывает содействие в трудоустройстве с условием о выполнении работы на дому [4].

Закон Украины «О реабилитации лиц с инвалидностью в Украине» от 06.10.2005 № 2961-IV способствует созданию условий для устранения ограничений жизнедеятельности лиц с инвалидностью, восстановление и компенсации их нарушенных или утраченных способностей к бытовой, профессиональной, общественной деятельности. Трудовая реабилитация лиц с инвалидностью представляет собой систему мероприятий, разработанных с учетом склонностей, физических, умственных и психических возможностей человека и направленных на овладение трудовыми навыками обеспечения трудовой деятельности и адаптацию в производственных условиях, в том числе путем создания специальных или специально приспособленных рабочих мест.

Трудовая реабилитация лиц с инвалидностью осуществляется в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации и в случае необходимости сопровождается медицинским наблюдением за ними [5].

Государственная политика обеспечения занятости населения с инвалидностью в Республике Казахстан регулируется Законом Республики Казахстан «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» от 13 апреля 2005 года № 39. Социальная защита инвалидов обеспечивается путем предоставления социальной, благотворительной помощи, медицинской, социальной и профессиональной реабилитации, доступа к получению образования и иных мер, направленных на создание инвалидам равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества. Инвалиды в Республике Казахстан обладают всей полнотой социально-экономических и личных прав и свобод, включая права на свободный выбор рода деятельности, в том числе трудовой.

Обеспечение занятости инвалидов местными исполнительными органами осуществляется путем:

– установления квоты рабочих мест для инвалидов в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан о занятости населения;

- создания дополнительных рабочих мест для инвалидов через развитие индивидуального предпринимательства, малого и среднего предпринимательства;
- создания специальных, а также социальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- организации профессионального обучения инвалидов.

Отказ в заключении трудового договора либо продвижении по службе, увольнение по инициативе работодателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц [6].

Содействие занятости инвалидов осуществляется в рамках социального проекта «Центр по трудоустройству людей с ограниченными возможностями «Тен Qoqam»», целью которого является помощь людям с инвалидностью. В данном центре люди могут получить квалификацию или повысить уже имеющуюся, а также получить знания и навыки для дальнейшего трудоустройства и реализации своего потенциала. Сотрудники оказывают услуги по профориентации, консультируют по выбору профессии, а также помогают составить индивидуальный план по трудоустройству и получить сопровождение на рабочем месте после трудоустройства [7].

Трудоустройству населения с инвалидностью также способствовала создание программы «Дорожные карты занятости 2020—2021 годы», оформленное Распоряжением Премьер-Министра Республики Казахстан «Об утверждении Дорожной карты занятости 2020—2021 годы» от 27 марта 2020 года № 55-р. Данная программа позволяет обеспечить занятость и не допустить рост уровня безработицы за счет развития социальной, инженерно-транспортной инфраструктуры и жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства населенных пунктов, обеспечивающих занятость населения.

Механизм реализации инфраструктурных проектов заключается в предоставлении работодателем-подрядчиком в центр занятости населения по месту проведения работы сведения о наименовании проекта по объектам и видам работ, потребностям в трудовых ресурсах и лимитах трудоустройства безработных граждан через центры занятости населения, численности действующих работников. Далее центры занятости населения осуществляют подбор специалистов необходимой квалификации и направляют работодателям-подрядчикам, реализующим инфраструктурные проекты, безработных, проживающих в данном районе (городе), включая лиц с временной регистрацией, а в случае необходимости — обеспечивает переподготовку кадров для выполнения соответствующих работ по заявкам работодателей [8].

Заключение. Общественный опыт реализации государственной политики занятости населения с инвалидностью Российской Федерации, Украине и Республике Казахстан позволило сделать следующие выводы:

- 1) в странах ближнего зарубежья создана правовая основа, включая Конституцию страны, законы, постановления и иные нормативные документы, гарантирующие лицам с инвалидностью равные права в сфере труда, определяющие необходимость создания условий для реализации этих прав.
- 2) механизмом создания условий для трудоустройства населения с инвалидностью является государственная программа, которая может включать комплекс мероприятий по обеспечению доступной среды, развитию предпринимательства, созданию специализированных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью.
- 3) в связи с отсутствием единого подхода, определяющего роль, функции и меру ответственности работодателя в уже созданной системе трудоустройства населения с инвалидностью, вопрос обеспечения занятости исследуемой группы населения не решен, на рынке труда недостаточно рабочих мест для трудоустройства граждан.

Список цитируемых источников

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федерал. закон, 24.11.1995 г., №181-ФЗ: в ред. Федерал. закона от 08.12.2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. — 15.08.2021.
2. Минтруд России [Электронный ресурс]: Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда». — Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/0>. — Дата доступа: 15.08.2021.
3. Доступная среда [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации, 23.03.2021, № 449 // Портал госпрограмм РФ. — Режим доступа: https://programs.gov.ru/Portal/program/04/main_events. — Дата доступа: 15.08.2021.
4. Об основах социальной защищенности лиц с инвалидностью в Украине [Электронный ресурс]: Закон, 21.03.1991 г., №875-XII: в ред. Закона от 05.08.2021 г., №1664-IX // Официальный вебпортал парламента Украины. — 16.08.2021.
5. О реабилитации лиц с инвалидностью в Украине [Электронный ресурс]: Закон, 06.10.2005 г., №2961-IV: в ред. Закона от 31.12.2020 г., №1053-IX // Официальный вебпортал парламента Украины. — 16.08.2021.
6. О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан [Электронный ресурс]: Закон, 13.10.2005 г., №39: в ред. Закона от 26.06.2021 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. — 17.08.2021.
7. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/almaty-uzsp/press/news/details/128877?lang=ru>. — Дата доступа: 17.08.2021.
8. Об утверждении Дорожной карты занятости на 2020–2021 годы [Электронный ресурс]: Распоряжение Премьер-Министра Респ. Казахстан, 27 марта 2020 г., №55-р // Информ.-правовая система норматив. правовых актов Респ. Казахстан. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/R2000000055>. — Дата доступа: 17.08.2021

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В СОЦИАЛЬНЫХ РЫНОЧНЫХ ЭКОНОМИКАХ

Введение. В данной работе рассматривается опыт реализации государственной политики обеспечения занятости населения с инвалидностью на примере стран с социальной рыночной экономикой таких как Германия, Швеция, Норвегия. В работе проведен анализ государственных программ и законодательных актов, регулирующих вопросы трудоустройства инвалидов.

Основная часть. В Германии приняты и действуют законы «О выравнивании услуг по реабилитации», «О социальной помощи», нормы которых направлены на реабилитацию инвалидов с применением механизмов страхования. В соответствии с этими законами, финансирование процесса интеграции инвалида в трудовую жизнь имеет приоритет перед пенсионным финансированием.

В стране действует закон «О труде лиц с пониженной физической способностью», в соответствии с которым для таких лиц предусмотрено квотирование рабочих мест, а также ряд особых льгот при трудоустройстве [1]. Правовое регулирование труда и квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется в соответствии с законом «О лицах с тяжелой формой инвалидности» и Кодексом социального права. Трудоустройством инвалидов занимается Федеральное агентство занятости и Бюро интеграции в рамках установленной нормы квотирования. Квотирование рабочих мест распространяется на все организации независимо от формы собственности. При этом женщины с тяжелой формой инвалидности должны рассматриваться в первую очередь. Работодатели обязуются, чтобы в организациях, в том числе и в управленческих структурах, было занято предписанное число инвалидов. До тех пор, пока необходимое количество рабочих мест, предназначенных для людей с тяжелой инвалидностью, не будет занято, работодатели за каждое такое незанятое место уплачивают компенсационный налог [2].

Законодательно инвалиды более надежно защищены от угрозы увольнения. В Германии принято три важных закона, гарантирующих права инвалидов и запрещающие увольнять инвалидов до достижения ими 30 лет:

1. «О равенстве прав инвалидов на работе».
2. «О реабилитации инвалидов и участии их в общественной жизни».
3. «Об уравнивании прав инвалидов с другими гражданами страны».

Одной из форм трудовой реабилитации инвалидов в Германии является организация мастерских для инвалидов (Werkstatt für behinderte Menschen). В зависимости от характера и тяжести инвалидности у людей с ограниченными возможностями здоровья могут возникать сложности с поиском подходящей работы на открытом рынке труда. При этом, мастерские для инвалидов – специальные учреждения реабилитации, задачей которых является профессиональная интеграция инвалидов и включение их в повседневную рабочую жизнь.

Национальная стратегия Швеции в области инвалидности основана на Конвенции о правах инвалидов, принятой Организацией Объединенных Наций. Среди ее принципов: «полное и эффективное вовлечение и включение в общество», «уважение присущего человеку достоинства, его личной самостоятельности, включая свободу делать свой собственный выбор, и независимость» [3].

В структуре государственной службы занятости Швеции существует четко установленная система работы с инвалидами, обеспечивающая руководство их трудоустройством, профессиональную реабилитацию и поддержку [4, с. 583]. Служба Специального введения и последующей поддержки (SIUS) обеспечивает специальное консультирование инвалидов и их потенциальных работодателей [5, с. 258]. При этом стоит отметить, что инвалиды не формируют на рынке труда особую категорию, отсутствует система квотирования рабочих мест [6, с. 12].

В Швеции во исполнение Директивы ЕС 2000/78/ЕС «Против дискриминации на работе по признаку религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации» [7] в 2003 году принят нормативный документ «Акт о запрещении дискриминации», целью которого является противодействие дискриминации [8]. Положения, запрещающие дискриминацию в связи с инвалидностью, содержатся также в Акте о запрещении дискриминации в трудовой деятельности на основании инвалидности [9].

Поиск работы осуществляется с помощью государственной службы занятости, оказывающей помощь в поисках работы и профориентационные услуги. Механизм подыскания работы для инвалидов тот же, что и для иных лиц, но с учетом сниженной трудоспособности, опыта и навыков.

Стоит отметить, что Швеция не имеет законов, отдельно устанавливающих права всех инвалидов. Вместо этого, определенные права содержат акты законодательства, которые применяются к инвалидам, включая Закон о планировании и строительстве, Закон «Социального обслуживания» и Закон «Об оказании поддержки и обслуживания для лиц с определенными функциональными недостатками» (LSS) [10].

За соблюдением этих законов следит Омбудсмен по вопросам равенства [10]. На Омбудсмена по вопросам равенства возложена постоянная административная ответственность за продвижение равных прав и возможностей, а также за надзор за соблюдением Закона о равном статусе.

Одной из форм поддержки инвалидов является «Дневное время препровождения». В Швеции созданы специальные центры дневных занятий, инвалиды работают в кафе или в конторах выполняют работу секретарей. Говоря о трудовых отношениях с инвалидами в Швеции можно сказать, что они имеют «свободный» характер, который заключается в том, что решение какого-либо вопроса по трудоустройству и занятости инвалидов происходит в частном порядке.

Также, в Швеции был создан центр профессиональной реабилитации «Стенста-Центр». Учреждение реализует мероприятия по профессиональной ориентации, профессиональному обучению, социальной и медицинской реабилитации, содействию в трудоустройстве [11].

В Норвегии органы занятости с 1994 г. отвечают за управление программами профессиональной реабилитации, которые финансируются как Министерством труда, так и Национальной системой страхования. Первое отвечает за подбор соответствующих программ и возвращение к трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями, вторая решает, кто имеет право на участие в программах профессиональной реабилитации. Государственная служба занятости регистрирует лиц с ограниченными возможностями, ищущих работу, и оценивает перспективы их реабилитации.

На территории страны действует ряд территориальных бюро занятости, содействующих трудоустройству граждан с инвалидностью. Национальные программы страны в социальной сфере, акцентирующие свое внимание на регулировании рынка труда и развитии социальной инфраструктуры, а также интеграции инвалидов на открытый рынок труда, развитие конкурентных преимуществ инвалидов [11].

Заключение. Проведенное исследование позволяет заключить, что опыт зарубежных стран (Германии, Швеции, Норвегии) по реализации государственной политики содействия занятости населения с инвалидностью играет большую роль как для развития экономики, так и для развития гражданского общества. Отличительной особенностью «поддерживаемого трудоустройства» в данных странах является гибкость используемых схем взаимодействия между участниками, что обеспечивает быстрое реагирование, как на потребности соискателей, так и на запросы работодателей. Именно это качество позволяет каждой стране конструировать собственную систему поддерживаемого трудоустройства инвалидов, отвечающую на современные потребности общества.

Список цитируемых источников

1. Кутарова, М.А. Сравнительный анализ правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 3. — С. 57—60.
2. Чалдаева Д.А. Политика Германии в области трудовой миграции. Управление миграционными процессами в трудовой сфере: монография / Г.В. Романова [и др.]; под ред. проф. Н.Ш. Валеевой; М-во образования и науки России; Казан. нац. исслед. технол. ун-т. — Казань : Изд-во КНИТУ, 2016. — С. 84—99.
3. Официальный сайт Швеции на русском языке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.sweden.se/lyudi-i-obschestvo/ravnopravie/ogranichennyye-vozmozhnosti-bezgranichnaya-podderzhka/>. — Дата доступа: 16.08.2021.
4. Kuznetsova Y., Yalcin B., Priestley M. Labour market integration and equality for disabled people: A comparative analysis of nordic and baltic countries // Social Policy & Administration. — 2017. — Т. 51. — № 4. — С. 577—597.
5. Jarhag S., Nilsson G., Werning M. Disabled Persons and the Labor Market in Sweden. Social Work in Public Health. — 2009. — Т. 24. — № 3. — Изд. 3. — С. 255—272.
6. Greve B. The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies // Academic Network of European Disability Experts (ANED), 2009. — 140 с.
7. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-Lex. Access to European Union Law. — Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>. — Date of access: 17.08.2021.
8. Act Prohibiting Discrimination // Disability Rights Education and Defense Fund. — Mode of access: <https://dredf.org/legal-advocacy/international-disabilityrights/international-laws/sweden-act-prohibiting-discrimination/>. — Date of access: 17.08.2021.
9. Employment Protection Act (Lag om anställningsskydd) // Government Offices of Sweden. — Mode of access: <https://www.government.se/government-policy/labourlaw-and-work-environment/198280-employment-protection-act-lag-omanstallningsskydd/>. — Date of access: 17.08.2021.
10. Шведская политика в отношении инвалидов — достоинство и демократия [Электронный ресурс] / Сайт для эмигрантов. — Минск, 2016. — Режим доступа: http://toemigrate.com/blog/Sweden/shvedskaja-politika-v-otnoshenii-invalidov_-dostoinstvo-i-demokratija.html. — И1. — Дата доступа: 18.08.2021.
11. Фирсова Ю. А. Формирование и развитие системы социально-экономической безопасности инвалидов : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ю. А. Фирсова. — М., 2016. — 221 с.

УДК 331

К. Н. Скидан, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ

Введение. Современная система государства требует от всех отраслей создания условий для свободного достойного формирования личности. В Республике Беларусь сложилась собственная модель социально-экономического развития, в центре которой человек с его потребностями и интересами. В основных программных документах, определяющих перспективы развития Республики Беларусь отмечается, что человек, его права, свободы, гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства.

Основная часть. Конституцией Республики Беларусь (статья 41) гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей [1, с. 23].

Национальным законодательством закреплены дополнительные гарантии занятости гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда. К этой категории граждан относятся:

- молодежь в возрасте до 21 года, впервые ищущая работу;
- граждане, уволенные с военной службы, из органов внутренних дел и других силовых структур в связи с окончанием срочной службы, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья или по другим уважительным причинам;
- ветераны боевых действий на территории других государств;
- инвалиды;
- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;
- граждане, эвакуированные и отселенные из зон эвакуации, а также самостоятельно выехавшие из этих зон после катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- родители в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающие детей-инвалидов;
- лица предпенсионного возраста;
- граждане, освобожденные из мест лишения свободы [2, с. 3].

Часть населения страны, нуждающиеся в особых мерах социальной защиты и не способная на равных условиях конкурировать на рынке труда, составляют около 20 % от общей численности зарегистрированных безработных. Для них характерен более длительный период поиска работы и трудоустройства — в 1,5—2 раза больше среднего.

Для трудоустройства таких категорий граждан принимаются специальные меры поддержки. Так, ежегодно нанимателям устанавливается броня для приема на работу нуждающихся в дополнительных гарантиях занятости. За последние четыре года обеспечена адаптация к трудовой деятельности более 2 тыс. инвалидов и создано 249 специальных рабочих мест.

Для реализации государственной политики содействия занятости населения в стране создана и функционирует государственная служба занятости населения, основные функции которой делегированы управлениям по труду, занятости и социальной защите областных, местных исполнительных и распорядительных органов власти.

В Республике Беларусь ключевым инструментом управления занятости населения выступают государственные программы по содействию занятости, разработка которых началась с 1992 года с учетом важнейших параметров прогноза социально-экономического развития республики. Государственная программа «Рынок труда и содействия занятости населения» на 2021—2025 годы, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 года № 777, является инструментом среднесрочного планирования, реализация которого направлена на реализацию государственной политики в области содействия занятости населения.

Основными задачами вышеназванной Государственной программы являются:

- Задача 1. Стимулирование экономической активности населения посредством реализации активных мер политики занятости и предоставления социальных гарантий;
- Задача 2. Вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения;
- Задача 3. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;
- Задача 4. Улучшение условий и охраны труда.

Таким образом, политика занятости населения на макроуровне включает методы и инструменты воздействия государства, направленные на эффективное использование рабочей силы, повышение качества рабочих мест и обеспечение правовых и социальных гарантий занятости в сфере труда.

Основными направлениями государственного регулирования занятости населения, не способного на равных условиях конкурировать на рынке труда являются:

- содействие молодежной занятости в целях приобретения опыта практической работы;
- содействие занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов;
- создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с инвалидностью;
- стимулирование использования трудового потенциала работников старшего возраста;
- развитие системы мотивации к труду отдельных категорий граждан, утративших социальные связи в связи с длительной изоляцией;
- обеспечение приоритетного направления на обучение по востребованным профессиям.

Согласно Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021—2025 годы разработан комплекс мероприятий по содействию занятости населения, не способного на равных условиях конкурировать на рынке труда:

1. Сопровождение базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике;
2. Установление нанимателям брони для приема на работу граждан, которым предоставляются дополнительные гарантии в области содействия занятости населения, и иных граждан;
3. Содействие в трудоустройстве безработным для приобретения опыта практической работы с частичной компенсацией нанимателям затрат на оплату их труда;

4. Оказание целевой поддержки в части занятости отдельным группам населения, в том числе:
 - 4.1 организация и финансирование мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности;
 - 4.2 финансирование и компенсация согласно заявкам нанимателей затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов;
 - 4.3 организация и финансирование временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время;
 - 4.4 содействие в трудоустройстве безработным из числа освобожденных из исправительных учреждений с частичной компенсацией нанимателям затрат на оплату их труда;
 - 4.5 обеспечение приоритетного направления на обучение лиц из числа граждан предпенсионного возраста и достигших общеустановленного пенсионного возраста по специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда, с гарантированным трудоустройством.

Инструменты, посредством которых будет происходить оказание целевой поддержки занятости отдельным группам населения:

1. Организация индивидуального сопровождения безработных инвалидов (с их согласия) к нанимателям для решения вопроса о трудоустройстве;
2. Содействие в формировании и реализации «карьерной траектории» для молодых граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости;
3. Оказание содействия в трудоустройстве лицам, страдающим алкоголизмом, наркоманией, токсикоманией и зависимостью от других психоактивных веществ, в соответствии с индивидуальной программой социальной реабилитации;
4. Проведение профессиональной ориентации для лиц из числа граждан предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) и достигших общеустановленного пенсионного возраста по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям с учетом имеющегося у них трудового потенциала, а также их желаний и возможностей;
5. Организация и проведение для граждан тренингов, семинаров по обучению методам самостоятельного поиска работы, составления резюме, в том числе для отдельных целевых групп — лиц с инвалидностью, молодежи, женщин, не работавших в связи с уходом за ребенком, других категорий граждан, длительное время не работавших;
6. Проведение мониторинга оказания содействия в трудоустройстве гражданам:
 - 6.1 освобожденным из исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы, прекратившим нахождение в лечебно-трудовых профилакториях МВД;
 - 6.2 безработным инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
 - 6.3 безработным из числа лиц, страдающих алкоголизмом, наркоманией, токсикоманией и зависимостью от других психоактивных веществ в соответствии с индивидуальной программой социальной реабилитации.

Заключение. Для регулирования занятости социально уязвимых групп населения необходимо систематизировать инструменты политики занятости исходя из целевой аудитории.

Таким образом, государство предлагает оказание целевой поддержки со своей стороны и включает:

1. Молодежь — содействие в формировании и реализации «карьерной траектории» для молодых граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости;
2. Инвалиды — организация индивидуального сопровождения безработных инвалидов (с их согласия) к нанимателям для решения вопроса о трудоустройстве;
3. Лицам предпенсионного и пенсионного возраста — проведение профессиональной ориентации, а также участие в тренингах, семинарах по обучению методам самостоятельного поиска работы;
4. Содействие в трудоустройстве безработным из числа освобожденных из исправительных учреждений с частичной компенсацией нанимателям затрат на оплату их труда;
5. Оказание содействия в трудоустройстве лицам, страдающим алкоголизмом, наркоманией и зависимостью от других психоактивных веществ.

Однако существует ряд граждан, которые не охвачены или недостаточно охвачены государственной поддержкой в — граждане, уволенные с военной службы, из органов внутренних дел и других силовых структур; ветераны боевых действий на территории других государств; дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; граждане, эвакуированные и отселенные из зон эвакуации после катастрофы на Чернобыльской АЭС; родители в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающие детей-инвалидов.

Список цитируемых источников

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. — 62 с.
2. О защите занятости населения : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г., № 125-3 : в ред. от 18.07.2016 № 409-3 : с изм. и доп. от 30.12.2015 № 341-3. — Минск : Амалфея, 2013. — 59 с.

ЦЕННОСТНОЕ ОТНОШЕНИЕ ПОДРОСТКОВ К РЕПРОДУКТИВНОМУ ЗДОРОВЬЮ — ОСНОВА ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Репродуктивное здоровье детей и подростков является важнейшей социальной ценностью и гарантом демографической безопасности страны. Это диктует необходимость в современных социокультурных условиях обеспечить воспитание ценности репродуктивного здоровья всех возрастных групп населения.

Репродуктивное здоровье — это состояние полного физического, психического и социального благополучия репродуктивной системы, ее функций и процессов, включая воспроизводство потомства и гармонию психосексуальных отношений в семье. Репродуктивная система — это совокупность органов и систем организма, обеспечивающих функцию воспроизводства (деторождения).

Перед государством, обществом и системой образования Республики Беларусь стоит задача формирования ценностного отношения подростков к репродуктивному здоровью, поскольку от состояния здоровья молодого поколения зависит здоровье нации, демографические перспективы страны.

Развитие современного общества предъявляет новые требования к здоровью на индивидуальном и общественном уровне. Социальная значимость культуры репродуктивного здоровья молодого поколения обусловлена тем, что молодежь представляет собой ближайший репродуктивный, интеллектуальный, экономический, социальный, политический и культурный резерв общества. Многолетняя тенденция ухудшения здоровья молодежи влечет за собой последующее снижение здоровья во всех возрастных группах.

Репродуктивное здоровье — это важнейшая составляющая здоровья человека, отражающая способность рождения и воспитания здорового потомства, развития общества.

Актуальность данной проблемы подчеркивается принятием законодательных актов и государственных программ. Примером может выступать реализованная Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016—2020 годы. Постановлением Совета Министров от 19 января 2021 г. № 28 утверждена Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021—2025 годы. Ее цель — создание условий для улучшения здоровья населения с охватом всех этапов жизни, повышения качества и доступности услуг системы здравоохранения. Госпрограмма будет способствовать достижению индикаторов национальной безопасности страны в сфере здравоохранения и демографической безопасности, а также Целей устойчивого развития на национальном уровне (ЦУР 3 «Хорошее здоровье»).

Основная часть. Переход к устойчивому развитию республики в программе связывается с всесторонним укреплением института семьи, улучшением физического и репродуктивного здоровья всех слоев населения, созданием предпосылок для повышения рождаемости и увеличения ожидаемой продолжительности жизни [1].

Основными проблемами репродуктивного здоровья населения, в том числе и молодежи, в Республике Беларусь являются:

- низкая информированность молодежи в вопросах охраны сексуального и репродуктивного здоровья;
- недостаточное качество, непродуманность, отсутствие системы полового воспитания детей и подростков;
- широкая распространенность случаев инфекций, передаваемых половым путем, особенно молодежи;
- высокий уровень совершения аборт, высокий уровень случаев подростковой беременности;
- несоответствие услуг здравоохранения по охране сексуального и репродуктивного здоровья, включая планирование семьи, существующим потребностям населения;
- практическое отсутствие услуг по охране сексуального и репродуктивного здоровья молодежи;
- молодежь не различает понятие «здоровье» и «репродуктивное здоровье»;
- недостаточная вовлеченность специалистов первичной медико-санитарной помощи в процесс охраны репродуктивного здоровья, начиная с охраны здоровья и подготовки к планируемой беременности;
- практическое отсутствие исследований по изучению потребностей населения в услугах по охране сексуального и репродуктивного здоровья.

Период полового созревания, формирование репродуктивных установок и репродуктивного поведения приходится именно на подростковый возраст и оказывает большое влияние на всю последующую жизнь. Подростковый возраст необходимо рассматривать как особо значимый период в формировании ценностного отношения к репродуктивному здоровью.

Акцентирование внимания к здоровью молодежи, обусловлено в значительной мере и тем, что со здоровьем именно этой группы во многом сопряжена ситуация в демографической сфере.

Исследование, проведенное среди подростков г. Барановичи и Брестской области, позволило выявить понимание подростками сущности понятия «репродуктивное здоровье». Большинство респондентов (57 %) считают, что репродуктивное здоровье — это способность человека зачать и родить здорового ребенка, 33 % считают, что это здоровье организма и отсутствие болезней, и лишь немногие (12 %) затруднились ответить. Подростки считают, что важнейшими составляющими репродуктивного здоровья являются: соблюдение здо-

рового образа жизни — 37%, отказ от вредных привычек — 26 %, занятия спортом — 15 %, правильное питание — 13% и 8% опрошенных затруднились ответить. Вызывает тревогу тот факт, что никто из испытуемых не выделил отказ от ранних половых отношений условием сохранения репродуктивного здоровья [2, с. 65].

В этой связи в педагогической и социально-педагогической науке и практике актуализируется вопрос формирования ценностного отношения подростков к репродуктивному здоровью. Сущность данного феномена рассматривается, как личностное образование, основанное на критической и эмоциональной оценке представлений о своем собственном репродуктивном здоровье и осознании его личной и общественной значимости, выраженное в способности взаимодействовать на основе ценности целомудрия, создания семьи и рождения здоровых детей [3, с. 4].

Важнейшую роль в формировании ценностного отношения к репродуктивному здоровью, по мнению подростков, играет: воспитание (школа, родители, общество) — 36 %, ориентация на здоровый образ жизни (ЗОЖ) — 23 %, влияние средств массовой информации (СМИ) — 15 % и 26 % — группу сверстников (друзья, одноклассники) [2, с. 75].

Исследования показали, что самыми успешными способами формирования ценностного отношения подростков к репродуктивному здоровью являются те, которые начинаются раньше, чем школьники вступают в половые отношения. Поэтому, половое воспитание следует начинать в раннем подростковом возрасте [2, с. 75].

Однако, полученные результаты также позволяют утверждать, что существует необходимость целенаправленной социально-педагогической работы по формированию ответственного отношения подростков к сохранению и укреплению репродуктивного здоровья, поскольку значимая часть респондентов не обладает необходимыми представлениями, у подростков не сформировано ценностное отношение к репродуктивному здоровью и навыки здорового образа жизни.

Основными направлениями работы по формированию ценностного отношения подростков к репродуктивному здоровью являются: формирование ценности целомудрия, предупреждение ранних половых отношений, формирование культуры взаимоотношений между полами; усиление роли семьи в сохранении репродуктивного здоровья подростков посредством повышения информированности родителей в вопросах здоровья и полового созревания детей; использование эффективных методов по формированию ценностного отношения к репродуктивному здоровью.

Особого внимания заслуживает подростковая сексуальность, имеющая сильные социальные детерминанты. Недооценивать важность проблемы подростковой сексуальности нельзя, ибо это ведет к серьезным, а иногда и трагическим последствиям. Являясь крайне чувствительными, долго находившиеся под запретом для обсуждения на любом уровне, вопросы, связанные с данной проблемой, всегда волновали подростков, порождая мифы, стыд, а иногда и страх.

Реализация названных направлений будет способствовать формированию ценностного отношения к репродуктивному здоровью, созданию благополучной семьи и обеспечению демографической безопасности страны.

Практическая значимость данного исследования определяется возможностями использования полученных результатов для разработки новых подходов к формированию культуры репродуктивного здоровья молодежи как важной составной части социальной политики в современном обществе, а также особого направления в контексте совершенствования молодежной политики.

В настоящее время наблюдается увеличивающаяся потребность молодежи в социальных услугах и социальной поддержке. В связи с этим приобретает актуальность комплексная работа социальных служб среди населения, направленная на предупреждение заболеваний репродуктивной системы.

Заключение. Анализ данных исследования позволяет сделать выводы. Современные подростки в целом осознают, что сохранение репродуктивного здоровья — это в будущем их счастливая и здоровая семья, высокое качество их жизни, которое характеризуется определенным уровнем знаний, мотивационно-ценностными семейными ориентациями. Современные подростки готовы следовать необходимым нормам и требованиям здоровой жизнедеятельности, основанной на ответственном отношении к своему образу жизни и здоровью.

Состояние здоровья современной молодежи как особой социально-демографической группы населения свидетельствует о острой необходимости незамедлительной мобилизации и консолидации усилий государства и общества по кардинальному перелому негативных тенденций в сфере оздоровления детей и молодежи. Молодое поколение сегодня должно получить режим наибольшего благоприятствования со стороны государства и общества, как наиболее привлекательная в социальном и нравственном смысле. Эффективная социальная политика в отношении современной молодежи — инвестиции в человеческий капитал настоящих и будущих поколений. Даже в условиях ограниченных ресурсов вопросы охраны репродуктивного здоровья всех слоев населения должны быть приоритетной задачей государства. Иначе уже через 10—20 лет станет очень сомнительным рождение здоровых детей, а значительная часть населения вообще не сможет их иметь. Все это приведет к ухудшению качества населения, потере трудового и научного потенциала, ухудшению экономического благополучия государства.

Список цитируемых источников

1. Мартынова, В.В. Социально-педагогическая работа с семьей: пособие для социальных педагогов учреждений образования, специалистов органов управления образованием / В. В. Мартынова, А. Н. Ходосок. — Минск : Нац. Ин-т образования, 2010. — 216 с.
2. Мартынова, В. В. Формирование ценностного отношения подростков к репродуктивному здоровью : пособие / В. В. Мартынова, Т. И. Курило. — Минск : Соврем, шк., 2007. — 168 с.
3. Сердюк, Е.В. Формирование ценностного отношения подростков к репродуктивному здоровью: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Е. В. Сердюк; Белорус. гос. ун-т им. М. Танка. — Минск, 2018. — 28 с.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Введение. В связи с переходом китайской экономики к инновационному типу развития, проблема эффективного кадрового менеджмента направленного на повышение результативности и производительности труда сотрудников, является весьма актуальной. Связано это с тем, что человеческий капитал становится одним из решающих нематериальных факторов конкурентоспособности как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. По этой причине насущным является задачи повышения эффективности системы управления персоналом в условиях новой экономики.

Основная часть. Применяемые на протяжении XX — начала XXI вв. концепции управления персоналом являются во многом результатом не только теоретических изысканий, но и многочисленных прикладных исследований во всех вышеуказанных отраслях знаний. Обобщая основные исследования, можно выделить следующие основные концепции (школы) науки управления персоналом:

1. Использование трудовых ресурсов. Положения данной концепции активно использовались в практике управленческой деятельности с конца XIX в. до 60-х гг. XX в. Сторонниками данной концепции были теоретики «Школы научного менеджмента», в которой рассматривался не человек, занятый в производстве, а его функция — труд. Труд же, в свою очередь, как фактор производства измерялся двумя параметрами: затратами рабочего времени и величиной оплаты труда.

2. Управление персоналом. Концепция развивалась с 30-х гг. XX в. В ее основу была положена теория бюрократической организации А. Файоля. Человек в организации воспринимался через его формальную роль — должность. Управление персоналом осуществлялось с помощью многочисленных административных механизмов (принципов, методов, полномочий, функций).

3. Управление человеческими ресурсами. Данное направление рассматривало человека как «невозобновляемый ресурс» — «элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов — трудовой функции, социальных отношений, состояния работника» [1, с. 21]. В советской системе управления эта концепция применялась фрагментарно около 30 лет и в годы перестройки называлась «активизацией человеческого фактора».

4. Управление человеком. Сторонники данной концепции отходят от «ресурсного подхода в восприятии человека». Человек не только выходит на передний план в системе управления организацией, но он начинает рассматриваться как «особый объект управления» [1, с. 23].

5. Управление человеческим капиталом. Направление, сформулированное изначально как синтез экономической и социальной составляющей в рассмотрении деятельности организации, в дальнейшем развилось в полноценную концепцию, рассматривающую «человеческий капитал» как совокупность не только навыков, знаний, умений, но и уровня здоровья, среды жизнедеятельности человека и т.д., обеспечивающих совместно удовлетворение потребностей как человека, так и общества. По сути, произошел переход к рассмотрению человеческого капитала как основного фактора конкурентоспособности экономики страны.

Проблемам управления персоналом уделялось внимание многими исследователями. По мнению ряда авторов, например П.В. Журавлева и М.Н. Кулапова, одним из первых значение гуманизации управленческих процессов подчеркнул Роберт Оуэн (1771—1858) [1, с. 26]. Своим «промышленным и социальным экспериментом» он одним из первых попытался показать, что удовлетворение интересов работника, в том числе и в процессе труда, может стать мощным стимулом развития предприятия. То есть, заботясь о наемных работниках, работодатель, по сути, получает возможность более эффективно достигать своих целей. Конечно, мы не можем причислять Р. Оуэна к теоретикам управления персоналом как науки в полном смысле, однако именно он указал на необходимость уделять внимание этим вопросам.

К ранним работам по «психологизации» управления персоналом можно отнести труды американского психолога Гуго Мюнстерберга (1863—1916).

Среди его работ наибольший интерес в контексте нашего исследования представляют «Психология и индустриальная эффективность» (1912) и «Психология бизнеса» (1917), в которых ученый рассматривал три наиболее значимых, по его мнению, аспекта в бизнесе:

- необходимость поиска людей, интеллектуальные качества которых делают их наиболее соответствующими для выполнения требуемой работы;
- определение психологических условий, при которых организация сможет получить максимальные результаты от каждого работника;
- выбор способов воздействия на работников с точки зрения обеспечения эффективности деятельности организации.

Ученым были разработаны и апробированы тесты для выявления склонности человека к различным видам трудовой деятельности; был также сформулирован термин «психотехника», который в 50-е гг. XX в. был заменен на термин «прикладная психология».

Сегодня «индустриальная психология» по праву считается одной из наиболее важных и значимых сфер интересов Мюнстерберга, которую ученый рассматривал достаточно широко, включая в нее практически все составляющие современного управления персоналом на предприятии: профориентацию, повышение трудовой мотивации, создание условий для преодоления отрицательного влияния монотонности труда, повышение производственной дисциплины, правильный подбор и расстановка кадров и др.

Однако если рассматривать становление науки «управление персоналом» как составной части менеджмента, то бесспорным является утверждение, что оно связано, прежде всего, с работами Ф. Тейлора и его теорией «научного управления». Основной его труд — «Принципы научного менеджмента» (1911). Автор рассматривал управление как «процесс, требующий постоянной оптимизации, который основан на конкретных законах, правилах, принципах» [2]. Основным объектом в системе менеджмента выступал производственный персонал. Задача работника состояла в точном выполнении трудовых заданий. Следует, однако, отметить, что в отличие от Г. Мюнстерберга Ф. Тейлор рассматривал не человека, а его функцию «труд». Как любой фактор производства, труд должен приносить максимально возможный эффект при его минимальных затратах.

Дальнейшее развитие научное управление персоналом получило в работах последователей Ф. Тейлора, среди которых следует выделить Г. Л. Ганта, Ф. и Л. Гилбертов. Г. Л. Гант особо выделял среди других факторов производства именно персонал, указывая, что производственный персонал играет важную роль не просто в реализации производственного процесса, но в его рационализации [2].

Ф. и Л. Гилберты положили начало микроэлементному планированию. Л. Гилберт стала одним из основателей изысканий в области управления персоналом с использованием современных технологий, в частности она исследовала практические аспекты подбора, расстановки и подготовки кадров [3, с. 16].

В общем виде подходы к управлению трудовыми ресурсами Ф. Тейлора и его последователей можно охарактеризовать следующими основными аспектами [2]:

- 1) персонализация ответственности, каждый работник организации отвечает за ту работу и те обязанности, которые он выполняет;
- 2) разделение труда по вертикали, при котором за каждым иерархическим уровнем закреплены конкретные функции;
- 3) в организации и стимулировании труда индивидуальное преобладает над коллективным;
- 4) рационализация труда, основанная на минимизации затрат времени;
- 5) нормирование труда;
- 6) ориентация на экономические методы в системе стимулирования труда;
- 7) преобладание авторитарного стиля управления.

Таким образом, школа научного менеджмента сформировала принципы и подходы, послужившие основой для становления новой науки «менеджмент» и ее составной части «управление персоналом». В дальнейшем эти подходы развивались, видоизменялись, происходило их совершенствование. Многие принципы, предлагаемые Ф. Тейлором, в настоящее время не могут применяться в своем первоначальном виде, однако заложенные школой научного управления основы продолжают фрагментарно использоваться, безусловно, с определенной корректировкой. По мнению современных ученых, основными слабыми сторонами теории Ф. Тейлора выступают следующие [2]:

- ориентация исключительно на экономические и административные рычаги (методы) управления;
- в основе принятия решений в области нормирования и стимулирования труда лежали возможности «наилучшего» работника в фазе максимально высокой устойчивой работоспособности;
- ограничение инициативы работника;
- ориентация на индивидуальную, а не командную работу.

Сегодня можно утверждать, что любая организация (от микро- до макроуровня) процветает настолько, насколько грамотно она не просто привлекает и сохраняет, но и, главное, развивает свои человеческие ресурсы, свой персонал. При формировании принципов, целей и задач управления развитием персонала в системе управления персоналом, предприятия должны учитывать как мировой опыт стран с развитой экономикой, так и собственные стратегии развития. Процессы развития персонала будут менять модель поведения собственно персонала, воздействуя на каждый из 6-ти элементов: работников, сотрудников, линейный менеджмент, организацию, поведение и исходные результаты [4, с. 73].

В современной литературе можно встретить минимум четыре подхода к определению сущности понятия «управление персоналом» [5]:

- 1) «использование трудовых ресурсов (рабочей силы)». Подход основывается на следующих положениях: обеспечение единого руководства, соблюдение строгой вертикали, достижение баланса между властью и ответственностью, обеспечение дисциплины, обеспечение подчинения личных интересов общим;
- 2) «управление персоналом». Такой подход привел к тому, что в рамках науки управления персоналом активно начали изучать вопросы поведения организационной группы (взаимоотношения работников внутри и вне организации);
- 3) «управление человеческими ресурсами (HR)». Странники модели «управление человеческими ресурсами» считают, что персонал является таким же ресурсом, как сырье, оборудование, информация;
- 4) «управление человеком». Все внимание у тех, кто придерживается этого подхода, сосредоточено на конкретной личности в пределах организационного поля, которое состоит из взаимозависимостей отдельно взятого работника, коллектива, организации и ее менеджмента.

С точки зрения обзора различных толкований данной категории, Категория « управление персоналом » является совокупностью принципов, методов и средств целенаправленного воздействия на персонал, обеспечивающих максимальное использование интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций для достижения целей организации. Именно на достижение целей функционирования предприятия стоит акцентировать внимание в определении этого понятия, ведь система управления персоналом является составляющей системы управления предприятием в целом.

Персонал является ключевым объектом системы управления персоналом, что вынесено в название этой сферы деятельности. Отдельно взятый работник также является объектом управления персоналом, так как трудовой коллектив или совокупность работников формируются не из кого-либо, а именно из конкретных работников.

Субъект управления персоналом — руководители различных уровней, выполняющие функции по управлению персоналом, а также специалисты кадровой службы [6, с. 75].

Управление персоналом опирается на законы и закономерности, изучаются различными науками, связанными с управлением (теория управления, информационные технологии управления персоналом, психофизиологии профессиональной деятельности, инновационный менеджмент и т. п). Инновационные изменения в управлении персоналом, безусловно, связаны с информационными технологическими системами и грамотном построении информационного менеджмента на предприятии, частью которого является управление персоналом. Зарубежная практика освещает комплекс инновационных подходов к управлению персоналом, которые являются полезными для практики отечественных предприятий. Эти инновации сосредоточены на создании инновационных площадок, в основе которых лежат web-технологии, используемые в компаниях. Основной задачей этих площадок является генерация и отбор перспективных идей по управлению персоналом и оптимизации и рационализации труда в организации; создание интерактивной коммуникации среди сотрудников; повышение системы привлечения и мотивации работников в деятельности предприятия [6, с. 105].

Субъект системы развития персонала-работники предприятия, объект — профессионально-квалификационные, личностные и другие важные для организации характеристики персонала. Если на предприятии имеется эффективная система развития персонала, то это дает ему ряд преимуществ. Профессиональное развитие персонала предусматривает следующие этапы включения индивидов в организацию: адаптацию, интеграцию работников в коллектив, непосредственное выполнение рабочих обязанностей, должностное и профессиональное продвижение.

Формирование системы развитием персонала должна базироваться на принципах менеджмента с применением специально разработанного инструментария управление развитием персонала. Учеными было сделано много попыток систематизировать принципы развития персонала, однако эта тематика остается недостаточно исследованной, что связано с новизной как самой экосистемы, так и темпами ее интеграции на отечественном рынке.

Неоднозначное толкование основных принципов делает невозможным эффективное управление, что в результате приводит к выбору неверной стратегий, неадекватных условиям, существующих на практике.

Принципы формирования системы развития персонала дают возможность предприятию построить систему научно-ориентированного управления, на чем базируется деятельность топовых компаний мира.

Принципы развития персонала должны соответствовать общим принципам управления, а также, что не менее важно способам, целям, средствам, правилам действий субъектов и объекта управления развитием персонала.

В области информационных технологий следует придерживаться следующих принципов при формировании системы развития персонала: инновационность, экономичность, непрерывность, адаптивность, ответственность, комплексность, научность, многовекторность.

Заключение. Управление персоналом — существенная взаимосвязь между причиной и следствием, устойчивое отношение между явлениями, связанными с управлением персоналом, взаимоотношения между людьми и накладывает значительный отпечаток на их характер.

Методы управления персоналом подразделяются на три группы:

- административные (формирование структуры управления персоналом, подбор и отбор персонала и др.);
- экономические (материальное стимулирование и установление материальных дотаций, установление экономических норм и нормативов и др.);
- социально-психологические (социально-психологический анализ работников коллектива, моральное стимулирование персонала и др.).

При их помощи вырабатываются способы воздействия на коллективы и отдельных работников для осуществления их деятельности.

Список цитируемых источников

1. Журавлев, П. В. Мировой опыт в управлении персоналом: обзор зарубежных источников: монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. — М. : Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая кн., 2018. — 232 с.
2. Тейлор, Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор // Управление — это наука и искусство // А. Файоль [и др.]. — М. : Республика, 1992. — 351 с.
3. Варакулина, М. В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография / М. В. Варакулина ; Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, Брест. обл. исполн. ком. — Брест : БрГУ, 2019. — 178 с.
4. Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием / Л. Н. Зайцев. — М. : Инфра-М, 2010. — 455 с.
5. Маслоу, А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу. — СПб.: Евразия, 1999. — 478 с.
6. Шапиро, С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография / С. А. Шапиро. — М. : РХТУ им. Д. И. Менделеева, 2011. — 152 с.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. В современных экономических условиях, связанных с пандемией коронавируса в мире, одним из ключевых направлений совершенствования государственной политики занятости Республики Беларусь является регулирование гибких форм занятости населения на рынке труда.

Основная часть. Проблемы занятости населения занимают ключевое место в стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь, которая направлена на повышение производительности труда, накопление знаний и профессиональных навыков, что имеет решающее значение для создания высокопроизводительных рабочих мест.

Результаты исследования рынка труда Республики Беларусь показали, что наблюдается отрицательная динамика численности занятого населения, сопровождающаяся изменениями в ее структуре, которые характеризуются быстрыми темпами развития занятости в сфере услуг. Снижается востребованность мер активной государственной политики по регулированию рынка труда: уменьшается количество обратившихся в органы содействия занятости; сокращается количество направленных на обучение и переобучение безработных; не востребован ряд оплачиваемых общественных работ; инструмент переселения безработных в другую местность используется эпизодически.

В условиях экономического спада перед многими субъектами хозяйствования первоочередными стали задачи не только сохранения бизнеса и персонала, но и применение новых гибких форм занятости. В стране достаточно остро стоит вопрос о неэффективном использовании трудовых ресурсов. В ряде предприятий наблюдается избыточная теневая занятость работников. Причины этого явления могут быть связаны с неритмичностью производства, недозагрузкой мощностей предприятия, либо использованием старого оборудования, которое не позволяет выпускать продукцию, пользующуюся спросом на рынке. Важно различать избыточную теневую занятость, которая является выбором самого работника или это вынужденный шаг. В случае вынужденного характера неформальной занятости работникам необходимо оказывать поддержку в переходе в формальную занятость, обеспечивая их необходимым уровнем социальной защиты, совершенствуя систему социальной защиты населения, а также трудовое законодательство.

Использование новых технологий производства также часто сопровождается теневой занятостью, когда сокращаются рабочие места, образуется избыточная численность работников, однако во избежание роста уровня официальной безработицы и социальной напряженности в обществе на предприятиях не происходит массового сокращения численности занятых. Исследования мирового опыта реформ в трудовой сфере показывают, что рациональным с экономической и социальной точки зрения является постепенное высвобождение избыточной численности работников предприятий путем их переобучения либо переквалификации с последующим предоставлением рабочих мест по новой специальности. Еще одно направление, которое позволяет решить проблему неэффективной занятости и нерационального использования трудовых ресурсов страны — это применение гибких форм занятости населения.

Гибкость при найме на работу может быть обусловлена рядом факторов, относящихся к числовому (длительность рабочее время), пространственному (местоположение рабочего места) или функциональному (способность выполнять различные задачи на рабочем месте) аспектам занятости. Наиболее приоритетным в складывающихся условиях являются самозанятость, дистанционная работа, работа в условиях сокращенного рабочего времени.

Гибкие формы занятости населения стали быстро развиваться на мировом рынке труда с 1980-х годов. Нестандартные формы занятости широко распространены в Австралии, Германии, Нидерландах, Новой Зеландии, Норвегии, Швейцарии и Соединенном Королевстве (более 20 % от общего уровня занятости). Перевод работников в режим вынужденной неполной занятости является распространенной формой гибкой занятости для Австрии и Ирландии (более 7 %). Сокращение рабочего времени широко используется в Италии, Республике Корея, Чили, Португалии (более 20 %). Система срочных договоров практикуется в Венгрии, Ирландии, Австрии (более 9 %) [1].

Переход от неформальной занятости к формальной требует комплексной стратегии, тесно взаимосвязанной с общей стратегией экономического и социального развития государства, а также с концепцией управления нестандартными формами занятости, включающей в себя следующие направления:

- 1) совершенствование процесса сбора и доступность статистической информации о неформальной занятости;
- 2) стимулирование создания формальных рабочих мест путем обеспечения благоприятных условий для функционирования бизнеса;
- 3) согласование рынка труда и рынка образовательных услуг путем прогнозирования потребности экономики в кадрах;

- 4) совершенствование системы социального страхования;
- 5) недопущение гендерной, возрастной дискриминации, а также дискриминации по состоянию здоровья;
- 6) снижение транзакционных издержек ведения бизнеса путем либерализации и повышения гибкости законодательства о защите занятости, сокращения налоговой нагрузки, совершенствования системы информента [2].

В Республике Беларусь сформировался комплексный подход к нормативно-правовому регулированию занятости населения. В основе лежит Закон «О занятости населения Республики Беларусь», Трудовой кодекс, ряд постановлений Совета Министров Республики Беларусь и другие нормативно-правовые акты. В государственном регулировании занятости населения преобладает активный подход, который создан для условий стандартной занятости индустриального общества: помощь в трудоустройстве безработным и квотирование для них на предприятиях рабочих мест, оказание финансовой помощи для начала предпринимательской деятельности безработными, обучение и переобучение новым профессиям, переселение семей безработных в другую местность с лучшей конъюнктурой рынка труда, организация оплачиваемых общественных работ.

Формы занятости во многом определяются трудовыми отношениями, методами организации работы и управления, функционально-технологическим способом производства. Изменения в организации труда, связанные с переходом к постиндустриальному обществу, информатизацией производства, указывают на необходимость развития и применения новых гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости, в которых «под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени» [3]. В Рекомендациях описываются следующие гибкие формы занятости: срочные трудовые договоры, нестандартные режимы рабочего времени, занятость на основании трудового договора с условием о выполнении работы вне места нахождения нанимателя или надомный труд.

Цифровизация экономики, технологический прогресс и глобализация экономических процессов тесно связаны с ростом активности фрилансеров, что закономерно сопровождается изменениями в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Он дополнен отдельной главой 25¹, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу. В статье 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь под термином «дистанционная работа» понимается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [4]. В условиях спада потребности в работниках под воздействием пандемии коронавируса важным направлением государственного регулирования рынка труда является развитие дистанционной занятости, для эффективного регулирования и содействия которой необходимыми направлениями представляются: дальнейшее и своевременное совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений по запросам рынка труда; широкое внедрение в экономическую практику электронной подписи и электронного документооборота; законодательное закрепление возможности использовать электронный трудовой договор, который может заключаться дистанционно с использованием цифровой подписи; вовлечение в дистанционную занятость лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда (пенсионеры, инвалиды, учащаяся молодежь, женщины, имеющие маленьких детей).

Развитие гибких форм занятости на рынке труда тесно связано со сферой образования, так как предполагает изучение наиболее востребованных в мире навыков для дистанционной работы, а также стимулирование разработки учебных курсов по наиболее востребованным специальностям в области неформальной занятости. Также необходимо расширять и стимулировать сотрудничество между учебными заведениями и предприятиями в сфере нестандартной занятости молодежи и выпускников УВО.

Заключение. Расширение практики применения в современных социально-экономических условиях гибких форм занятости является не конъюнктурной особенностью, а долгосрочным трендом на белорусском рынке труда. Реализация на практике обозначенных выше направлений создаст условия для расширения гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости населения и будет способствовать сокращению численности экономически неактивного населения на рынке труда Республики Беларусь.

Список цитируемых источников

1. *Бажина, А. А.* Зарубежный опыт применения гибких форм занятости / А.А. Бажина // Проблемы упр. — 2016. — № 3. — С. 73–77.
2. *Зайцева, О. В.* Регулирование неформальной занятости в Республике Беларусь / О. В. Зайцева // Вестн. БГЭУ. — 2018. — № 6. — С. 21–30.
3. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1761016043. — Дата доступа: 31.07.2021.
4. О порядке регулирования дистанционной работы [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/distancionnaja_rabota. — Дата доступа: 31.07.2021.