

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»

**РАЗВИТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТРАСЛЕЙ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ:
ОПЫТ БЕЛАРУСИ И РОССИИ**

Коллективная монография

Под общей редакцией О. А. Лабейко

Барановичи
БарГУ
2022

УДК 331.5; 349.3; 330.3; 378; 338.2

Развитие и государственное регулирование отраслей социальной сферы: опыт Беларуси и России : коллектив. моногр. / Г. А. Ветошко [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лабейко ; М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т. — Барановичи : БарГУ, 2022. — 244 с.
ISBN 978-985-498-987-7.

В монографии исследуется комплекс актуальных, фундаментальных и практических вопросов, связанных с развитием теоретико-методологических основ регулирования социальной сферы, выявлением ее ресурсных ограничений и противоречий, выработкой эффективных механизмов функционирования и развития в условиях перехода к цифровой экономике. Обоснована необходимость сочетания государственных, рыночных и инновационных инструментов и методов регулирования социальной сферы, а также определены перспективные направления проведения социальной политики, направленной на достижение высокого уровня и качества жизни населения, обеспечения устойчивого развития национальной экономики.

Монография базируется на материалах I Республиканского научно-практического форума «Теория и практика управления социальной сферой».

Рекомендовано к печати
редакционно-издательским советом учреждения образования
«Барановичский государственный университет»

Авторский коллектив:

Г. А. Ветошко, Т. А. Оруч, Н. Н. Скорниченко (глава 1);
Т. В. Голощапова, Н. А. Николаева, Н. С. Недошковая, Н. Г. Родцевич,
А. К. Ходос, А. А. Бажина, А. Н. Кара, Н. В. Милькота, Я. Л. Сороколит (глава 2);
О. В. Машевская, А. В. Бондарь, Ю. В. Гуц, К. И. Рябова, Г. Я. Житкевич,
В. Н. Познякевич, Т. А. Журавлева (глава 3);
О. А. Лабейко (глава 4)

Под общей редакцией О. А. Лабейко

Рецензенты:

доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник
Института социально-экономических проблем народонаселения
Российской академии наук *Е. И. Медведева*;
кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой бизнес-администрирования
Белорусского национального технического университета *Е. В. Бертош*

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1 ДОХОДЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ И ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ	
1.1 Доходы населения как показатель развития экономики	7
1.2 Экономические аспекты социального обеспечения населения на территории Российской Федерации	20
1.3 Оценка эффективности программ социального обеспечения субъекта Российской Федерации и характеристика реализуемых программ социального обеспечения населения Самарской области	36
Глава 2 РЫНОК ТРУДА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЭКОНОМИКИ	
2.1 Сущностные характеристики трудового потенциала региона и факторы, его формирующие	48
2.2 Методологические подходы к оценке трудового потенциала региона (на примере Самарской области)	62
2.3 Рынок труда Республики Беларусь: состояние и перспективы развития ..	72
2.4 Конъюнктурные особенности занятости на рынке труда Республики Беларусь	85
2.5 Исследование рынка труда городского округа Тольятти за 2013—2020 годы ..	103
2.6 Социально-трудовая реабилитация в условиях стационарного учреждения социального обслуживания как инструмент реализации личностного и трудового потенциала людей с инвалидностью	125
Глава 3 ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	
3.1 Влияние цифровой трансформации на отрасли социальной сферы . . .	137
3.2 Цифровая трансформация системы образования как фактор развития человеческого капитала	150
3.3 Цифровизация образовательных услуг в условиях становления интеллектуальной экономики	161
3.4 Становление высшего образования в г. Барановичи: от учительского института к классическому университету	171
3.5 Перспективы цифрового развития отраслей социальной сферы и ее персонала	187
Глава 4 НАЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕАБИЛИТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ	
4.1 Сущность и основные направления социальной реабилитации, абилитации инвалидов	199

4.2	Организационный механизм управления системой социальной реабилитации, абилитации инвалидов	207
4.3	Международные стандарты в сфере социальной реабилитации, абилитации инвалидов	216
4.4	Национальная модель управления системой социальной реабилитации, абилитации инвалидов в Республике Беларусь	223
4.5	Предложения по реализации модели управления социальной реабилитацией, абилитацией инвалидов на базе государственных учреждений социального обслуживания	236
	Заключение	240
	Сведения об авторах	242

Репозиторий БарГУ

ВВЕДЕНИЕ

30 сентября 2021 года в учреждении образования «Барановичский государственный университет» при организационной поддержке учреждения «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» прошел I Республиканский научно-практический форум «Теория и практика управления социальной сферой». Результаты обсуждения, в котором приняли участие как отечественные, так и зарубежные ученые и специалисты свидетельствуют, что рассматриваемые актуальные вопросы регулирования социальной сферы еще недостаточно полно и глубоко исследованы. Это обуславливает необходимость критической переоценки отечественного и зарубежного опыта анализа особенностей функционирования отдельных отраслей социальной сферы, применения государственного, рыночного и инновационного методов её регулирования, активной имплементации междисциплинарного подхода к исследованиям.

В современных экономических научных исследованиях развитие теоретических и методологических основ социальной сферы охватывает широкий круг вопросов: изучается влияние глобальных экономических тенденций на социальную сферу и роль социальной политики в урегулировании экономических проблем; исследуется несовершенство теории социальной политики, акцентируется внимание на отсутствие единой методологии, концептуальных рамок и важности применения междисциплинарных знаний в формировании и развитии социальной политики в мировой практике. Прогрессивным видится изучение цифровых технологий в управлении социальной сферой: ключевые области применения цифровых технологий, исследования глобальной социальной политики и ее зависимость от деятельности разнообразных международных организаций.

Следует отметить, что, несмотря на разнообразие работ в данной области, до сих пор в научном сообществе не сложилось единого мнения о концепции трансформации социальной сферы, а следовательно, нет методологического основания для построения механизма управления этим процессом, выработки соответствующего инструментария.

В представленных на форуме работах ученых Беларуси и России сформулированы проблемные тенденции, с которыми страны сталкиваются в последние годы. Научная дискуссия показала, что происходит эволюция в понимании рассмотренных сложных вопросов у ученых и специалистов, занимающихся данной проблематикой. Эту эволюцию демонстрирует данная монография, подготовленная на основе сделанных участниками форума докладов.

На научно-практическом мероприятии обсуждались актуальные вопросы: каковы перспективные направления трансформации социальной политики государства, в том числе социальной защиты населения? Как происходит развитие отдельных отраслей социальной сферы в условиях цифровизации экономики? В чем заключаются особенности функционирования рынка труда на современном этапе развития? Каково влияние информационных технологий на системы здравоохранения и образования, а также ресурсное обеспечение их развития? Предпосылки и механизм реформирования национальной модели социальной реабилитации, абилитации населения с инвалидностью.

Исследование, проведенное авторами монографии, позволило выявить и теоретически обосновать необходимость трансформации существующих отраслей социальной сферы в условиях информатизации общества, цифровизации бизнеса и государственного управления.

Репозиторий БарГУ

Г Л А В А 1

ДОХОДЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ И ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ

1.1 Доходы населения как показатель развития экономики

Доходы являются важным фактором жизнеобеспечения человека, позволяют удовлетворять его неограниченные потребности. Заработная плата — их основной источник. При этом часто её величина бывает недостаточна для удовлетворения самых необходимых потребностей людей. В этом случае возникает необходимость государственного регулирования заработной платы, а населению искать альтернативные источники доходов. Также часто встречается ситуация неравномерности распределения доходов населения, когда у большей части населения доходы ниже по сравнению с доходами незначительной части населения. Такая ситуация вызывает социальную напряжённость в обществе, устранять которую приходится государству. Повышение доходов ведет к увеличению спроса на продукцию и услуги, различных отраслей экономики, повышает качество продукции, так как мотивирует достижение лучших конечных результатов, повышает конкурентоспособность, эффективность производства, вследствие этого улучшается экономическая ситуация в стране. Отсюда возникает важность регулирования доходов, заработной платы как части политики любого государства.

В современных условиях развития отечественной экономики формирование и структура доходов населения заслуживают пристального внимания, требуют регулирования все проблемы, связанные с уровнем и структурой дохода. Отсюда можно отметить актуальность этой темы как для отдельно взятого человека, так и для региона, страны в целом. Актуальность также подтверждается тем, что уровень и распределение доходов населения в Российской Федерации требуют системного пересмотра. Решение данной проблемы в нашей стране требует большего государственного вмешательства.

Рассмотрим основные теоретические основы исследования структуры и динамики доходов населения в первую очередь понятие и классификацию доходов населения.

Доход — сумма денежных средств, постоянно поступающая в непосредственное пользование и распоряжение субъекта рыноч-

ных отношений. Однако необходимо подчеркнуть, что доход, как правило, имеет денежную форму, регулярность поступления, критерий законности.

В широком понимании доход — это денежное выражение результатов деятельности субъекта рыночных отношений (юридического и физического лица) [1, с. 28].

Доходы населения — это денежные средства и другие блага, поступающие домохозяйствам за определенные периоды. Роль доходов состоит в том, что потребление населения прямо зависит от поступающего в распоряжение уровня доходов. Доходы домохозяйств принято подразделять на следующие группы:

- 1) доход, получаемый от труда как фактора производства;
- 2) доход, получаемый от использования остальных факторов производства (земли, капитала, предпринимательских способностей);
- 3) получение трансфертов (пособия, стипендии, пенсии).

В экономической теории к основным источникам дохода относятся: заработная плата, рентные доходы, процент, прибыль. Определим сущность каждого источника подробнее.

Заработная плата — это цена использования труда как фактора производства. В данном случае экономисты применяют термин «труд», подразумевая под ним и оплату труда:

- 1) рабочих самых разных профессий, относящихся к категории «голубых и белых воротничков»;
- 2) специалистов-преподавателей, врачей, юристов и др.;
- 3) мелких предпринимателей-парикмахеров, ремонтников бытовой техники, а также множество различных торговцев [2, с. 56].

Далее определим понятия номинальной и реальной заработной платы. Номинальная заработная плата — исчисленная в текущих ценах сумма денег, полученная за определенный период времени. Реальная заработная плата представляет количество товаров и услуг, потенциально приобретаемое на номинальную заработную плату, т. е. реальная заработная плата представляет «покупательную способность» денежных средств, полученных в виде номинальной заработной платы.

В нашей стране заработная плата не имеет равномерный характер в территориальном разрезе. Существует межрегиональная дифференциация заработной платы, что характерно не только для нашего государства. Дифференциация оплаты труда по регионам страны связана с тем, что каждый субъект предъявляет различный спрос

на работников и по-разному оценивает труд идентичных профессионально-квалификационных групп. Также можно отметить генерирование компенсирующих различий на рынке труда в условиях конкурентной экономики. Теория компенсирующих различий подразумевает, что работники получают компенсацию в виде заработной платы за труд в регионах, в которых отмечаются относительно худшие условия проживания, при этом стоимость жизни более высокая.

Далее определим понятие другого источника дохода — ренты.

Рента — это доход, получаемый собственником земли от сдачи ее в пользование другим лицам (аренду). Отличительная особенность дохода от земли от других факторов производства состоит в том, что его предложение относительно фиксировано природой, т. е. не может быть увеличено в зависимости от изменения цены [3, с. 39].

Следующий вид дохода — процент, или ссудный процент. Ставка ссудного процента — цена, уплачиваемая за использование денег. Точнее ставка ссудного процента — это количество денег, которое требуется уплатить за использование одного рубля в единицу времени (месяц, год). Заслуживают внимания два аспекта этого вида дохода:

1) ссудный процент обычно рассматривают как процент от количества занятых денег, а не как абсолютную величину;

2) деньги не являются экономическим ресурсом. Как таковые, деньги не являются производительными, они не способны производить товары или услуги [4, с. 4].

Под предпринимательским доходом следует понимать, прежде всего, дополнительный доход, доход от управления, излишек, получаемый предпринимателем благодаря его природным качествам или особому умению анализировать и по-новому комбинировать факторы производства в зависимости от внешних условий.

Социальные трансферты — безвозмездные выплаты государства населению из государственного или местных бюджетов, государственных внебюджетных фондов, средств общественных организаций. Социальные трансферты включают в себя все виды пенсий; все виды стипендий; все виды пособий (по социальному страхованию, пособия на детей, по безработице и т. д.); компенсационные выплаты и льготы, а также денежную помощь в форме оплаты стоимости путевок в санатории, дома отдыха.

Денежные доходы населения подразделяются на первичные и располагаемые. Первичные доходы населения включают все поступления, полученные от собственности на факторы производства. Располагаемые доходы населения — результат перераспреде-

лительных процессов. Они рассчитываются с помощью добавленных к первичным доходам социальных трансфертов и вычитания обязательных платежей и сборов. Полученной в результате суммой средств население, семьи и отдельные граждане располагают, т. е. могут использовать по собственному усмотрению.

Располагаемые доходы корректируются с учетом натуральных социальных трансфертов. Скорректированные располагаемые доходы населения включают располагаемые доходы и сальдо натуральных трансфертов [5, с. 108].

К доходам населения относятся также средства, взятые в долг. В связи с этим выделяют конечные и общие доходы населения. Конечные доходы населения — это располагаемые доходы плюс чистые долги населения. Среднедушевой денежный доход — сумма конечных доходов, деленная на численность населения страны. Общие доходы населения включают скорректированные располагаемые доходы и чистые долги. Чистые долги отражают изменение задолженностей по ссудам, выданным гражданам кредитными организациями и предприятиями на потребительские цели.

Следует различать номинальные, располагаемые и реальные доходы.

Номинальные доходы характеризуют уровень денежных доходов независимо от налогообложения и изменения цен.

Располагаемые доходы — это номинальные доходы за вычетом налогов и других обязательных платежей, т. е. средства, используемые населением на потребление и сбережение.

Реальные доходы характеризуют номинальные доходы с учетом изменения розничных цен и тарифов.

Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда.

Номинальная заработная плата — это сумма денег, полученная работником за определенный промежуток времени (неделю, месяц и т. д.). Реальная заработная плата — это номинальная заработная плата с учетом изменения розничных цен и тарифов.

Главными составляющими денежных доходов населения являются оплата труда, доходы от предпринимательской деятельности и собственности, а также социальные трансферты (пенсии, стипендии и т. д.).

Классификация доходов предусматривает их распределение и объединение в группы и подгруппы в зависимости от различных признаков (таблица 1.1).

Т а б л и ц а 1.1 — Признаки формирования и структура доходов

Группа	Подгруппа
<i>По экономической природе</i>	
Трудовые доходы (основой формирования которых является трудовая деятельность)	Получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности; от индивидуальной трудовой деятельности; от личного подсобного хозяйства; от предпринимательской деятельности; от реализации платных бытовых услуг и т. д.
Нетрудовые доходы	Экономически обоснованные (получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам, нормам морали, гражданскому кодексу жизни в обществе): – социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.); – доходы от собственности; – дивиденды по акциям; – проценты по облигациям и другим ценным бумагам; – доходы на вложенный капитал в производственную сферу или другие отрасли экономики и т. п. Экономически не обоснованные: все виды доходов, полученных от незаконных финансово-хозяйственных операций, от деятельности и услуг, противоречащих общественным нормам морали и этики, унижающих достоинство личности человека и граждан, или от криминальных действий
<i>По экономическому содержанию</i>	
Денежные доходы	Заработная плата; пенсии; стипендии; пособия; предпринимательский доход; дивиденды; доходы от собственности; доходы от продажи ценных бумаг; средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства; прирост денежных вкладов в сберегательном банке и т. д.
Натуральные доходы	Стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление; стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера, оплачиваемых за счет федерального, муниципального бюджетов и фондов предприятий и др.
Совокупные доходы (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения)	Все виды доходов — как денежные, так и натуральные

Окончание таблицы 1.1

Группа	Подгруппа
<i>По степени использования</i>	
Общие (брутто-доходы)	Сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предназначенные для уплаты налогов и обязательных платежей
Располагаемые (нетто-доходы)	Сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников
Реальные доходы	Стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги

Примечание. Источник: [6, с. 23].

Денежные доходы населения, публикуемые Росстатом, включают скрытые доходы, которые в консолидированных показателях включены в показатель «оплата труда», а в региональных показателях — в «другие доходы», что показано на рисунке 1.1.

Макроэкономическими показателями являются первичные доходы, вторичные доходы, валовой располагаемый доход и скорректированный располагаемый доход, который включает социальные трансферты в натуральной форме. Категория скорректированного располагаемого дохода особенно важна для анализа процесса распределения в период экономических реформ и структурной перестройки экономики, так как динамика денежных доходов населения не отражает реальных изменений в уровне жизни: денежные доходы населения в реальном выражении могут расти, а общий объем потребительских благ, поступивших населению, может сокращаться ввиду резкого уменьшения доли бесплатных товаров и услуг.

Сложившаяся в настоящее время практика оценки уровня неравенства доходов населения на основе показателя денежного дохода не учитывает значительные объемы ресурсов, которые поступают в распоряжение населения в виде социальных трансфертов в натуральной форме. Проанализировав современные статистические подходы к исследованию доходов населения, автор предлагает новый вид доходов — фактические доходы населения (рисунок 1.2).



Рисунок 1.1 — Состав денежных доходов в консолидированном и региональном разрезе по методологии Росстата

Примечание. Источник: [7].

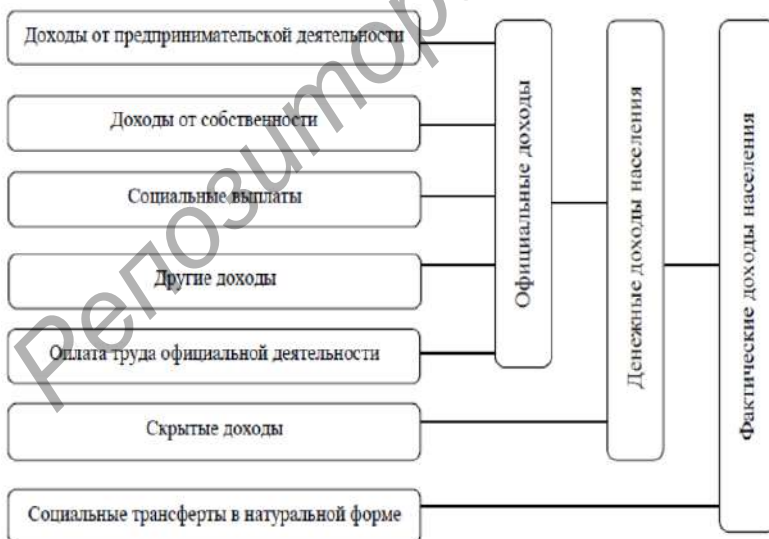


Рисунок 1.2 — Структура доходов населения

Примечание. Источник: [8, с. 212].

Экономическая сущность этого вида отражает доходы населения в контексте категории качества жизни, так как они включают денежные доходы, полученные лично индивидами от факторов производства, и доходы, обусловленные государственной поддержкой в виде социальных трансфертов в денежной и натуральной формах.

Рассмотрим показатели структуры и дифференциации доходов населения. Дифференциация заработной платы предопределяет неравенство в распределении доходов.

Дифференциация доходов населения — это объективно складывающиеся различия в уровне доходов индивидов и социальных групп, обусловленные различиями в оплате труда и социальных выплат, способностях и предприимчивости, имущественном положении.

Денежные доходы населения включают в себя заработную плату, социальные трансферты, предпринимательские доходы, проценты, дивиденды и другие доходы от собственности, а также общую стоимость продукции — личного подсобного хозяйства, потребленной в семье и проданной. Доходы населения распределяются по группам населения неравномерно [1, с. 113].

Существует ряд показателей оценки дифференциации доходов населения, которые позволяют увидеть, насколько интенсивно протекает данный процесс. В их числе:

- распределение населения по уровню среднедушевых доходов — это показатель удельного веса или процента населения в тех или иных заданных интервалах среднедушевых денежных доходов;
- распределение общего объема денежных доходов по различным группам населения — показатель в процентах доли общего объема денежных доходов, которой обладает каждая из двадцати процентных (десяти процентных) групп населения. Этот показатель наглядно представил экономист Лоренц в виде кривой фактического распределения дохода (кривая Лоренца) (рисунок 1.3).

Для этого разобьем все население страны на пять равных по числу входящих в них домохозяйств групп (по 20 %). Группы населения будем располагать по оси абсцисс от самых малообеспеченных до самых богатых. Если все группы населения обладают равными доходами, то на 20 % населения приходится 20 % доходов, на 40 % населения — 40 % доходов и т. д. Абсолютное равенство представлено биссектрисой OE (см. рисунок 1.3), а абсолютное неравенство — кривой OGE .

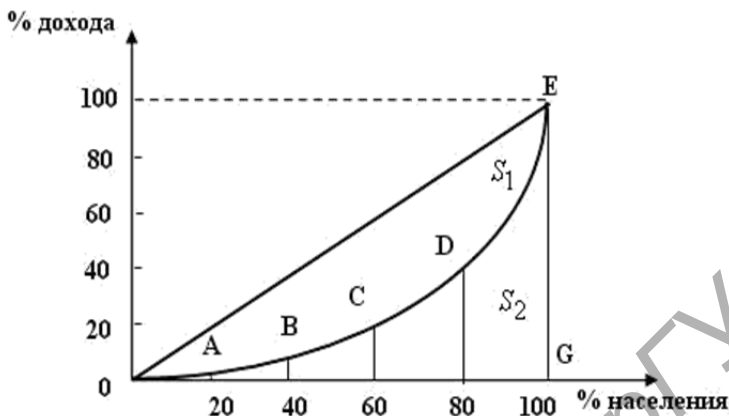


Рисунок 1.3 — Кривая Лоренца

Примечание. Источник: [8, с. 214].

Линия $OABCDE$ отражает фактическое распределение дохода (кривая Лоренца онлайн). Чем ближе кривая Лоренца к линии абсолютного равенства, тем меньше неравенство в распределении доходов [8, с. 214]:

– коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) представляет собой отношение площади фигуры, образованной кривой Лоренца и линией абсолютного равенства (S_1) к площади всего треугольника OGE . Для приблизительной оценки коэффициента Джини отрезки кривой Лоренца представляют в виде прямых линий OA , AB , BC , CD , DE . Затем последовательно находят площади треугольников и прямоугольников и получают площадь фигуры (S_2). Чем больше индекс Джини, тем больше неравенство;

– децильный коэффициент дифференциации доходов — соотношение среднедушевых денежных доходов последней и первой групп населения. Он показывает, во сколько раз доходы 10 % наиболее обеспеченного населения превышают доходы 10 % наименее обеспеченного населения.

С проблемой неравенства тесно связан вопрос о бедности населения. Для определения бедности разрабатываются минимальные стандарты уровня жизни — это устанавливаемые в законодатель-

ном порядке нормативные показатели уровня жизни, обеспечивающие минимально необходимый уровень удовлетворения основных потребностей населения. Среди них наиболее важную роль играют «потребительская корзина», «прожиточный минимум» и «минимальный потребительский бюджет».

Потребительская корзина — это набор 35 продуктов питания (11 агрегированных групп: хлебопродукты, картофель, овощи, фрукты и ягоды, мясопродукты, молочные продукты, рыбопродукты, яйца, сахар и кондитерские изделия, масло растительное и маргарин, прочие продукты), 4 групп непродовольственных товаров и 5 групп видов услуг, обеспечивающий минимальную достаточность потребления [5, с. 110].

Прожиточный минимум — это стоимость минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения физической жизнедеятельности человека.

Минимальный потребительский бюджет — это стоимость материальных благ и услуг, входящих в прожиточный минимум, плюс минимальные затраты на удовлетворение основных духовных и социальных потребностей человека, организацию быта и проведение досуга.

Дифференциация доходов до определенных пределов является благоприятным фактором экономического развития, так как увеличивает накопления отдельных групп населения, которые вкладывают капиталы в экономику страны и тем самым оживляют инвестиционную деятельность. Также дифференциация доходов играет роль экономического стимулятора, формирует материальную заинтересованность в повышении эффективности труда и производства, росте квалификации, совершенствовании личности. Наряду с этим дифференциация доходов населения тесно связана с социальным неравенством в обществе. Задачей социальной политики является устранение тех факторов дифференциации, которые порождают это неравенство. Следовательно, факторы дифференциации доходов населения можно разделить на необходимые и подлежащие устранению. Дифференциация доходов складывается под воздействием экономических, демографических, социальных и прочих факторов. К числу объективных и субъективных факторов дифференциации доходов населения исследователи относят различия в способностях, образовании и обучении, размерах наследства, пособий по социальному обеспечению, политики в области налогообложе-

ния, различия во владении собственностью, в удачах, связях, несчастьях, дискриминации и т. д. Немаловажное значение имеет господствующий в обществе принцип распределения доходов и его соответствие принципу социальной справедливости.

Основным фактором, определяющим дифференциацию доходов населения во всех современных обществах, где господствует рыночный механизм хозяйствования, по нашему мнению, является социально-экономическое положение конкретных групп населения, определяемое формой собственности [9, с. 52].

Различия во владении собственностью ведут и к неравенству в доходах. Положение домохозяйств, находящихся на самой вершине пирамиды доходов, зависит в первую очередь от владения собственностью. Право наследования и тот факт, что «деньги притягивают деньги», усиливают роль, которую играет неравенство владения собственностью в увеличении неравенства доходов. Поэтому можно утверждать, что чем выше концентрация собственности в руках узкого круга людей, тем при прочих равных условиях выше уровень доходов этой части населения. И здесь дело не только в том, что объекты собственности сами по себе выступают в качестве самостоятельного источника дохода. Роль собственности в процессе распределения доходов этим не ограничивается. Собственность обладает своеобразным эффектом в отношении других факторов и источников доходов. У собственника неизмеримо шире возможности для интеллектуального и физического развития.

Собственность, особенно крупная, — это своеобразный пропуск в те социальные страты, которые снабжают кадрами наиболее престижные и высокооплачиваемые звенья в системе разделения труда [10, с. 15].

Различие в профессиях также порождает дифференциацию в доходах. Обучение престижной профессии требует больших затрат. Далеко не все люди способны получить соответствующее образование в силу различных причин. Следовательно, из стен высших школ и колледжей выпускается недостаточное количество специалистов престижных профессий, а спрос на них высок. Поэтому и доходы этих специалистов высоки.

Весьма существенным фактором дифференциации доходов является образование. Люди значительно отличаются друг от друга по уровню полученного образования и профессиональной подго-

товки. Отчасти эти различия являются результатом свободного выбора. После окончания средней школы один выпускник принимает решение стать рабочим, а другой — поступить в университет или колледж. С другой стороны, такой выбор не обязательно добровольный: родители первого выпускника могут просто не иметь возможности оплачивать учебу своего ребенка.

Тот факт, что работники, получившие большее образование, как правило, получают более высокую заработную плату, не вызывает сомнений. Если бы это было не так, то у студентов пропал бы стимул к дальнейшему вложению капитала в образование. Расходы на обучение достаточно высоки. Но так как разность доходов выпускников университетов и колледжей и выпускников средних школ выше затрат на обучение, то у студентов появляется стимул для осуществления инвестиций в образование [4, с. 8].

Одним из факторов, помогающих объяснить разницу в доходах, являются различия в способностях людей и в самих людях. Анализируя влияние этого фактора, обратим внимание на следующее. В реальной действительности возможности для развития природных способностей людей неодинаковы и зависят от материального и социального положения индивидов. Это связано с неравенством в распределении таких видов социальных благ, как образование, здравоохранение, физическая культура, что в сочетании с неравенством в других областях фактически отрицает принцип равных возможностей. Важное значение имеют и социальные условия для развития и реализации способностей людей.

Говоря о влиянии способностей людей на дифференциацию их доходов, необходимо также обратить внимание на тот факт, что возможность реализовать свои способности зависит от спроса на тот или иной вид деятельности.

В условиях нашей страны работа в области образования, здравоохранения, фундаментальной науки, культуры и искусства при прочих равных условиях обеспечивает более низкий уровень доходов по сравнению с работой в таких сферах, как банковское дело, коммерческая деятельность, некоторые отрасли промышленного производства. Поэтому уровень доходов индивидов зависит не только от уровня их личных способностей, но и в значительной степени от области их приложения [11, с. 64].

Можно ожидать, что в ближайшее время одним из ключевых факторов роста дифференциации доходов населения будет оставаться укрытие значительной части доходов от налогообложения. Этому способствует, в частности, сокращение государственного сектора, так как доходы, полученные в частном секторе, не поддаются сколько-нибудь строгому учету; недостаточная разработанность процедуры по учету прибылей и убытков в частном секторе, рост безработицы создают стимулы для расширения занятости в неформальном секторе.

Список цитируемых источников к разделу 1.1

1. Глазырина, И. П. Экономический рост и неравенство по доходам в регионах России / И. П. Глазырина, Е. А. Клевакина // ЭКО. — 2013. — № 11. — С. 113—128.
2. Кэмпбелл, Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / Р. Кэмпбелл, Л. Стэнли Брю. — М. : Инфра, 2008. — 387 с.
3. Петропавлова, Г. П. Качество жизни населения региона: методология исследований и факторы роста : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Г. П. Петропавлова. — Ставрополь, 2008. — 40 с.
4. Горшков, М. К. Российское общество в социологическом измерении / М. К. Горшков // Мир России. — 2010. — Т. 8. — № 2. — С. 3—21.
5. Белявский, И. К. Денежные доходы населения и потребительские расходы: уровень, тенденции и дифференциация // Экономика, статистика и информатика. Вестн. УМО. — 2013. — № 2. — С. 108—118.
6. Кривошей, В. Н. Неравенство населения по доходам: количественные оценки / В. Н. Кривошей // Проблемы теории и практики упр. — 2010. — № 9. — С. 22—27.
7. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://samarastat.gks.ru>. — Дата доступа: 11.02.2016.
8. Курс экономической теории : учеб. пособие / под ред. Е. А. Киселевой, М. Н. Чепурина. — М. : Наука, 2012. — 308 с.
9. Литвинов, В. А. Экономическая дифференциация населения России / В. А. Литвинов // Уровень жизни населения регионов России. — 2012. — № 4. — С. 51—58.
10. Денисов, Н. Социальное расслоение общества: причины, последствия и меры по ограничению / Н. Денисов // Экономист. — 2014. — № 1. — С. 14—16.
11. Федотов, Д. Ю. Влияние роста доходов населения на экономическую стабильность в России / Д. Ю. Федотов // Финансы и кредит. — 2009. — № 28. — С. 63—67.

1.2 Экономические аспекты социального обеспечения населения на территории Российской Федерации

В любом обществе всегда найдутся люди, которые в силу естественных, не зависящих от них причин неспособны собственными усилиями обеспечить себе источники средств существования или самостоятельно найти выход из трудной жизненной ситуации. Первое, что необходимо выделить в данной работе, — это социальные права человека.

Российская Федерация позиционирует себя как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [1].

Таким образом, наше государство выступает гарантом в системе общественных взаимоотношений, создавая благоприятные условия для функционирования общества, в рамках социальной политики.

Социальная политика представляет собой сложную систему общественных взаимосвязей и взаимоотношений и является деятельностью государства, направленной на прогрессивное развитие социальной сферы, совершенствование условий образа и качества жизни людей, обеспечение определённой части их жизненных потребностей, оказание гражданам необходимой социальной поддержки, помощи и защиты.

Так, социальная политика:

- является одним из направлений государственной политики;
- определяется характером государственного устройства, целями, которые преследуются государством;
- формируется в контексте социальной структуры общества;
- представляет собой государственную социальную доктрину или концепцию социального развития страны;
- неразрывно связана с проводимой экономической политикой и зависит от нее (в экономике создаются ресурсы, необходимые для проведения социальной политики);
- состоит из системы мер распределения ресурсов общества в интересах общества в целом;

– разделяется на декларируемую и реальную, при этом декларируемая политика провозглашает своей целью защиту интересов слабозащищённых групп, а реальная социальная политика выражает интересы групп, правящих обществом [2].

Принципы социального обеспечения — это основные начала, руководящие идеи, выражающие его сущность и определяющие направления развития этой отрасли. Являясь характерными отраслевыми принципами, в общетеоретическом аспекте они, безусловно, базируются на фундаментальных общеправовых принципах. Отраслевые принципы, свойственные системе социального обеспечения, отражают специфику рассматриваемой системы (рисунок 1.4).



Рисунок 1.4 — Виды принципов системы социального обеспечения

Примечание. Источник: [3].

Ключевыми являются общеправовые принципы, на которые опирается система социального обеспечения, и отраслевые принципы. К общим принципам принято относить:

1) признание в России прав и свобод человека и гражданина. Это соответствует общепризнанным положениям и нормам международного права, согласно которым они неотчуждаемы, принадлежат каждому человеку от его рождения и считаются непосредственно действующими;

2) справедливость, что означает соответствие между ролью лица в обществе и его социально-правовым положением, между его деятельностью и оценкой, вознаграждением его ратных трудовых, служебных и общественных заслуг;

3) гуманизм — законодательством запрещаются различные посягательства на человеческое достоинство;

4) юридическое равенство граждан, закрепленное в Конституции РФ, где сказано, что «все равны перед законом и судом»;

5) федерализм — как принцип присущ Российской Федерации, потому что она состоит из равноправных субъектов Федерации, в соответствии с Конституцией РФ в их совместном ведении находится социальная защита, включая социальное обеспечение;

6) единство прав и обязанностей — определяет их неразрывную взаимосвязь;

7) законность — требование общества и государства необходимости соблюдения и выполнения норм права всеми, повсеместно, единообразно;

8) демократизм — выражает значение для права представительной власти, народовластия, необходимости охраны прав и свобод граждан [4].

Рассмотрим краткую характеристику отраслевых принципов системы социального обеспечения.

1. Всеобщность и доступность социального обеспечения: в соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин при наступлении социальных обстоятельств (событий) вправе получить конкретные виды социальной поддержки независимо от социальной, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

2. Финансирование социального обеспечения является одним из основных условий государственного гарантирования доступности и использования гражданами возможностей, предоставляемых правом социального обеспечения.

3. Исключительно значимым для населения является положение о том, что государство обязано поддерживать уровень социальной обеспеченности не ниже прожиточного минимума, величина которого представляет собой стоимость потребительской корзины (минимальный, необходимый для сохранения жизнедеятельности человека набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг) и расходов по обязательным платежам и сборам.

4. Принцип дифференциации видов и уровня социального обеспечения проявляется в соответствующих юридических нормах, в которых учитываются такие факторы, как мера трудового вклада, нуждаемость человека, состояние здоровья, семейное положение, проживание в определенной местности, нахождение в составе определенной социально-демографической группе населения и другие обстоятельства.

5. Говоря о многообразии видов социального обеспечения, отметим, что они в зависимости от социального риска могут быть как в денежной форме, так и в натуральной. Многообразие видов социального обеспечения в конечном счете позволяет государству более эффективно оказывать поддержку нуждающимся лицам.

6. Гарантированность социальной помощи при наступлении юридически значимых случаев. К ним, например, относятся: беременность и роды, вынужденное переселение, военная травма, смерть близких родственников и др. [4].

Таким образом, социальное обеспечение — форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённых категорий граждан в случае наступления событий, признаваемых государством социально значимыми, в целях выравнивания социального положения граждан по сравнению с остальными членами общества [5].

В Федеральном законе «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» данное понятие трактуется как деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам.

Цели и задачи системы социального обеспечения населения проявляются в её функциях — относительно самостоятельных, но тесно связанных между собой видах деятельности по социальной защите человека или группы лиц, оказавшихся в обстоятельствах, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании. С юридической точки зрения общепринято исходить из того, что право социального обеспечения в рамках отрасли выполняет четыре основные функции [6].

1. Политическая функция проявляется в социальной политике государства, ориентированной на сплочение общества, поддержание социальной безопасности, удовлетворение первоочередных потребностей различных слоёв населения. Посредством норм права социального обеспечения оказывается регулирующее воздействие на приведение системы социальной защиты населения в соответствие с принципами правового государства, улучшение качества жизни каждого человека, недопущение возникновения напряженности между властью и малоимущими категориями граждан.

2. Существо экономической функции социального обеспечения состоит в организационно-регулятивном воздействии на сферу экономики, изыскании материальных, финансовых ресурсов, их аккумуляции и реализации через внебюджетные фонды и бюджеты всех уровней. Таким образом, решаются задачи выравнивания уровня жизни граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, посредством предоставления им пенсий, пособий, иных выплат, а также услуг. Особое внимание уделяется социальной поддержке малоимущих граждан, многодетных семей, инвалидов, ветеранов войны. Нельзя не учитывать факторы значимости и взаимозависимости между доходами, заработками лиц, находящихся в возрасте активной трудовой деятельности, и размерами пенсий и иных выплат при их выходе на пенсионное обеспечение по возрасту, инвалидности и в иных жизненных ситуациях. В итоге система социального обеспечения, несомненно, оказывает непосредственное стимулирующее воздействие на трудовую деятельность работников во всех сферах экономики — каждый заблаговременно должен задуматься и позаботиться о своем благополучии на любом жизненном перевале.

3. Демографическая функция реализуется посредством правовых норм, содействующих стабилизации численности работоспособных граждан, росту рождаемости детей, созданию условий для увеличения продолжительности жизни. К сожалению, в России очень острая демографическая ситуация: сокращается численность населения страны, поэтому социальное законодательство играет важную роль в реализации национального проекта по государственной поддержке детства и материнства, в обеспечении занятости, изменении ее структуры за счет сокращения «теневого» занятия и противодействия сужению социальных прав граждан пожилого возраста, проявляющихся в тенденциях, устремлениях отдельных политиков в увеличении возраста, дающего право на пенсию.

4. Социально-реабилитационная функция социального обеспечения направлена на создание условий для достойного образа жизни инвалидам, престарелым и иным гражданам, нуждающимся в реабилитации, полном или частичном восстановлении своего здоровья, поддержании полноценной жизнедеятельности, а также в недопущении их обнищания, заброшенности, ограничении доступа к местам социальной инфраструктуры.

Следующим основным компонентом системы социального обеспечения являются организационно-правовые формы. В настоящее время основными организационно-правовыми формами системы социального обеспечения являются: социальное страхование, государственное пенсионное и дополнительное материальное обеспечение, социальная помощь, социальное обслуживание и социальная поддержка (рисунок 1.5).

Социальное страхование	<ul style="list-style-type: none"> Представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения застрахованных граждан, в том числе по независящим от них обстоятельствам. Социальное страхование выступает главной формой социального обеспечения.
Государственное пенсионное и дополнительное материальное обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> Данной организационно-правовой формой социального обеспечения охватываются государственные служащие, инвалиды ВОВ и боевых действий, военнослужащие и приравненные к ним лица, граждане, подвергшиеся воздействию радиации, а также нетрудоспособные. Пенсионное обеспечение таких лиц предусмотрено Законом о государственном пенсионном обеспечении в РФ.
Социальная помощь	<ul style="list-style-type: none"> Это предоставление малолетним семьям, малолетним одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан, указанным в Законе о государственной социальной помощи, социальных пособий, социальных доплат к пенсии, субсидий, жизненно необходимых товаров.
Социальное обслуживание	<ul style="list-style-type: none"> Деятельность по предоставлению социальных услуг нуждающимся гражданам в целях улучшения их жизнедеятельности. Чаще всего это связано с инвалидностью, неспособностью к самообслуживанию, в связи с преклонным возрастом, сиротством, одиночеством, жестоким обращением в семье, потерей крова при техногенной катастрофе и т.п.
Социальная поддержка	<ul style="list-style-type: none"> Государственный подход к решению социальных задач требует обязательного учета условий деятельности, образа жизни и его особенностей для различных слоев населения, их уровня материального положения и роли в жизни общества. В настоящее время одним из основных направлений обеспечения социальных гарантий определенным группам населения является компенсация повышенных затрат на удовлетворение их личных потребностей.

Рисунок 1.5 — Основные организационно-правовые формы системы социального обеспечения населения

Примечание. Источник: [4].

Объектом в системе социального обеспечения выступает всё население, отдельные граждане, социальные общности, объединённые конкретными связями и отношениями [7].

В свою очередь, субъектами социального обеспечения являются:

- граждане и социальные группы, а также представляющие их институты, организации и органы власти, реально активно взаимодействующие в социальной сфере, т. е. формулирующие, предъявляющие и отстаивающие интересы граждан и социальных групп в этой сфере;

- государственные органы власти, организации и учреждения, а также действующие в социальной сфере негосударственные организации, общественные объединения граждан;

- законодательные, исполнительные и судебные органы власти, определяющие при общественном участии цели, задачи, приоритеты, нормативно-правовую базу социальной политики государства и проводящие непосредственную практическую работу по её реализации;

- органы местного самоуправления;

- внебюджетные государственные фонды;

- общественные, религиозные, благотворительные организации;

- негосударственные объединения;

- коммерческие структуры и бизнес;

- профессиональные работники, занимающиеся разработкой и реализацией социальной политики [7].

Исследовав основное содержание системы социального обеспечения, необходимо изучить средства реализации данной системы.

К высшему уровню средств реализации системы социального обеспечения принадлежит социальная программа.

Социальная программа представляет собой комплекс последовательных мероприятий, обеспечивающих преодоление существующих социальных проблем к определённом периоду в будущем. По своим масштабам социальная программа может быть федеральной, региональной, муниципальной и локальной, на уровне организации [8]. Как правило, социальный и социально-экономический эффект социальных программ выражается в повышении качества жизни граждан и общества в целом.

Целью социальной программы является достижение научно обоснованных прогнозируемых результатов, определенных качественно, количественно и во времени.

Также целесообразно выделить в качестве оснований социальных программ следующие объекты анализа:

- показатели здоровья населения муниципального образования, медико-демографические факторы, причины заболеваемости населения, уровень стойкой нетрудоспособности — инвалидности и т. п.;
- основные характеристики состояния и развития медицинского обслуживания населения муниципального образования;
- показатели, характеризующие социальное состояние населения муниципального образования (той или иной категории населения в зависимости от выявленной проблемы, на решение которой направлена социальная программа);
- характеристики имеющегося уровня оказания социальной помощи и поддержки населению муниципального образования (той или иной категории населения).

Выделение видов социальных программ определяется тем, что они должны носить выраженный целевой характер, что является основным отличием их от документов, представляющих собой сводные планы. Другими словами, разработчики программ должны ориентироваться на достижение системы целей, ориентированных на различные категории населения, в данном случае муниципального образования. Процесс разработки социальных программ более подробно раскрывается в следующем пункте данной работы.

В ряд полномочий органов местного самоуправления по вопросам местного значения входит принятие и организация выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования [7].

Исходя из этого, целесообразно начать с того, что означает муниципальная программа. Согласно Федеральному закону от 28.06.2015 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», муниципальная программа — это документ стратегического планирования, содержащий комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам и обеспечивающих наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития муниципального образования [9].

Иначе говоря, комплексная программа социально-экономического развития муниципального образования — это прогнозно-плановый документ, во-первых, формулирующий и увязывающий

по срокам, финансовым, трудовым, материальным и прочим ресурсам реализацию стратегических приоритетов муниципального образования; во-вторых, формирующий плановую основу взаимодействия членов местного сообщества, обеспечивающего и реализацию стратегических приоритетов, и текущее сбалансированное функционирование экономического и социального секторов муниципального района, городского округа, городского и сельского поселения. Данный документ включает в себя: концепцию; стратегический план (для городских и муниципальных районов); долгосрочный, среднесрочный и годовой планы социально-экономического развития муниципального образования; план основных шагов по реализации решений и алгоритм актуализации планов.

Основной целью планирования программ социально-экономического развития муниципального образования является формирование комплекса прогнозных, плановых и постплановых документов, обеспечивающих согласованную деятельность всех субъектов территориального управления, направленную на удовлетворение (реализацию) общественных (коллективных) интересов и потребностей местного сообщества, а также создание благоприятных условий для жизни и ведения хозяйственной (экономической) деятельности всех субъектов, расположенных на территории муниципального образования [9].

Неотъемлемой частью создания данной комплексной программы является разработка программ в области социальной сферы.

Программа в области социальной сферы включает в себя содержание и план деятельности с изложением основных целей и задач решения социальных проблем, планируемых мероприятий, уточнением сроков исполнения и определения участников процесса и их ролевых функций. Цель предполагает наличие имеющихся проблем, которые призвана решить программа. Именно выявление проблем и постановка цели — важнейший этап в формировании социальной программы.

Первый этап формирования социальной программы начинается с формулирования и экспертного анализа проблемной ситуации. Данный этап предусматривает: краткую характеристику проблемной ситуации, формулировку проблемы, оценку негативного влияния нерешенных проблем на качество жизни населения муниципального образования. На основании экспертного анализа должны

быть даны обоснованные выводы о наличии существующих проблем, после чего происходит процесс ранжирования проблем, которые оказывают определенное влияние на реализацию главных целей программы, дает возможность произвести уточнение их качественных и количественных характеристик, на основе которых формируются цели второго уровня — локальные цели.

В совокупности главные и локальные цели социальной муниципальной программы составляют систему целей, иначе эта система называется «дерево целей», на достижение которых ориентируются участники программных работ.

На втором этапе осуществляется проектирование и планирование деятельности по реализации социальной программы.

Началом данного этапа является сводный раздел. Он обобщает в сжатом виде материалы, характеризующие социальную программу.

Информационной основой формирования сводного раздела программы являются, во-первых, уточнённые данные принятой концепции комплексного социально-экономического развития населения, включающие в себя показатели, характеризующие социальную сферу; во-вторых, результаты обобщения материалов, содержащихся в проблемных разделах социальной программы.

Сводный раздел содержит комплект таблиц и текстовую часть, которая выполняется в виде следующих подразделов:

1. Стартовые условия и исходные предпосылки социально-экономической основы развития населения. Данный подраздел включает заполненную программную форму и текстовую часть, в которой содержится интегральная оценка сложившейся в муниципальном образовании социально-экономической ситуации, раскрываются условия, предпосылки, ограничения, факторы развития и торможения социально-экономического развития населения.

2. Программные цели и приоритеты социального развития населения. Подраздел включает заполненную программную форму, содержащую целевые установки и показатели социального развития, текстовую часть, поясняющую уровень принятых целей и приоритеты социального развития населения. Указанные приоритеты должны включать мотивировку целей, касающихся выполнения конкретных мер по улучшению качества жизни граждан, нуждающихся в оказании дополнительной социальной помощи.

3. Стратегический выбор населения. Подраздел включает перечень функций (видов деятельности), включенных в стратегический выбор, аналитический материал, раскрывающий существо стратегического замысла социальной программы, и основные задачи, которые намечаются к решению в рамках временного горизонта действия социальной программы.

Важно подчеркнуть, что при разработке перечисленных выше подразделов сводного раздела социальной программы рекомендуется использовать в качестве основы материалы принятой концепции стратегического комплексного социально-экономического развития населения, уточнённые (при необходимости) с учетом изменившихся условий развития и временного горизонта программных работ.

Второй раздел — проблемный раздел, включающий в качестве обязательного подраздел «Основные программные мероприятия и проекты, имеющие определяющее значение для достижения намеченных в программе целей социальной помощи и поддержки населения муниципального образования», который содержит конкретное указание форм, методов, средств и приемов социального обслуживания горожан. При формировании указанного раздела заполняется специальная форма и текстовая часть, характеризующая намеченные к реализации мероприятия и проекты, имеющие ключевой характер с позиции достижения намеченных программных целей.

Информационной основой разработки подраздела являются материалы проблемных разделов программы.

Завершающим разделом данного этапа является обеспечивающий раздел, содержащий подраздел «Финансовое обеспечение реализации социальной программы», который включает заполненные программные формы, характеризующие объемы финансовых ресурсов для реализации программы с указанием источников. Так, в данном разделе указывается, за счет каких средств и в какой сумме реализуется та или иная конкретная программа.

При разработке проблемного и обеспечивающего разделов следует учитывать обстоятельство, имеющее принципиальное значение: перечень направлений деятельности органов местного самоуправления по реализации социальной программы может быть расширен по усмотрению разработчиков программы исходя из реальной ситуации, складывающейся в том или ином муниципальном образовании в условиях реализации административной и социальной реформ.

Среди мероприятий, раскрывающих направления деятельности органов местного самоуправления по принятию и организации выполнения социальной программы, могут быть как капиталоемкие, так и организационные меры собственно местной администрации (комитетов в её составе), не связанные с серьезными затратами (подготовка правовых актов, мероприятия организационного характера и т. п.).

Третий этап — определение критериев и показателей, которые будут отражать достижение результатов программных мероприятий. При разработке социальных программ используется такой инструментарий, как социальные индикаторы и социальные нормативы.

Завершающий, четвёртый, этап характеризуется реализацией программных мероприятий.

В план реализации социальной программы входят следующие разделы: мероприятия, ожидаемые результаты, сроки, ответственные исполнители, объём финансирования [10].

Поскольку любая деятельность по управлению процессами невозможна без постоянного и оперативного информационно-социологического обеспечения, выполнением программы необходимо управлять на протяжении всего цикла, обеспечивая максимальную ответственность, а также непрерывность комплексного планирования и контроля.

На состояние системы социальной защиты населения влияют многочисленные факторы — политические, экономические, идеологические, нравственно-психологические, факторы, связанные с социальной работой как профессиональным видом деятельности, и др.

Политические факторы представляют собой способность власти проводить провозглашённую социальную политику, влиять на положение дел в социальной сфере, осуществлять реформы, обеспечивать спокойствие и социальную стабильность в обществе путём преодоления бедности, повышения уровня жизни населения, уменьшения социальной дифференциации общества, ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Система социальной защиты населения в данном контексте является элементом национальной безопасности государства. Многие направления социальной политики государства нацелены на решение социальных проблем общества:

- мониторинг и прогнозирование социальных процессов;
- упреждающая корректировка решений органов государственной власти, способных ухудшить социальную ситуацию;

- развитие социальных выплат и социального обслуживания;
- укрепление основ федерализма, повышение управляемости системы исполнительной власти, в том числе системы социальной защиты и социального обслуживания населения;
- развитие социального законодательства;
- разработка и реализация федеральных и региональных социальных программ;
- заключение договоров о разграничении полномочий по вопросам социальной защиты с субъектами Российской Федерации и др.

Экономические факторы определяют характер и специфику функционирования института социальной защиты населения. От накоплений и инвестиций в социальную защиту зависит:

- страхование по безработице и пенсионное страхование, материальное обеспечение нетрудоспособных граждан;
- укрепление материально-технической базы учреждений социального обслуживания;
- сокращение текучести рабочей силы и закрепление её в организациях мерами социальной защиты;
- воплощение принципа семейного подхода, укрепление потенциала семьи, в том числе и экономического состояния домохозяйств;
- противодействие угрозам, связанным с демографическим кризисом, состоянием генофонда и здоровья населения, ростом масштабов безработицы и вынужденной миграции, падением морально-нравственных устоев в обществе.

Идеологические факторы связаны с тем, что система общественных взглядов и идей отражает и влияет на экономическую и социальную жизнь общества, проявляются в деятельности государства, общественных объединений, партий, групп и слоёв общества [11].

Конституция Российской Федерации ориентирует общество на создание социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а также предполагает государственные гарантии в реализации основных социальных потребностей личности.

Нравственно-психологические факторы являются важнейшими регуляторами отношений в сфере социальной защиты населения. Нравственно-психологические проблемы часто возникают и проявляются во всех областях социальной помощи и поддержки человека: при взаимодействии социального работника и клиента, при

оказании помощи семье, в деятельности учреждений социального обслуживания и т. д.

Социальные работники постоянно сталкиваются с проблемами и проявлениями социального и политического неравенства, унижения человеческого достоинства, утраты человеческих ценностей. Поэтому задачей института социальной защиты является содействие восстановлению социальной справедливости, законных прав клиента, достижение реализации его основных потребностей, уважительного отношения к ценностям человека. Еще один нравственный момент, возникающий в процессе осуществления социальной помощи и поддержки, в массовом сознании связан с настроениями социального иждивенчества.

Факторы, связанные с социальной работой как профессиональным видом деятельности, проявляются в тесной связи и взаимозависимости системы социальной защиты населения и профессиональной социальной работы. Социальная работа как профессиональный вид деятельности и социальный институт характеризуется наличием необходимой нормативной правовой базы, развитой инфраструктурой, системой подготовки кадров. Все эти элементы может предоставить система социальной защиты населения. Она является своеобразным «организационно-правовым полем» для социальной работы, где она выполняет свои цели и задачи, реализует свойственные ей основные функции.

Необходимо совершенствовать деятельность организаций социального обслуживания, проводить эффективную кадровую политику в целях повышения заинтересованности работников в труде и поднятии престижа социального работника, выработать единые подходы для обеспечения доступности предоставляемых гражданам социальных услуг социального обслуживания, их адаптации к изменяющимся правовым, социально-экономическим и демографическим условиям.

Прежде чем говорить о каких-либо направлениях совершенствования системы социального обеспечения, первым делом следует проанализировать имеющиеся проблемные ситуации, возникающие в данной сфере.

Проблемами в сфере социального обслуживания граждан являются:

– наличие очередности на получение социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания и в форме социального обслуживания на дому;

– устаревшая материально-техническая база действующих стационарных организаций социального обслуживания и их недостаточное количество;

– недостаточно интенсивное развитие негосударственного сектора предоставления социальных услуг;

– низкий уровень доступности социального обслуживания для граждан Российской Федерации, проживающих в удаленных районах и сельской местности;

– недостаточное количество стационарозамещающих технологий и методик предоставления социальных услуг в полустационарной форме социального обслуживания и в форме социального обслуживания на дому, в том числе для граждан, страдающих психическими расстройствами;

– низкий уровень оплаты труда работников организаций социального обслуживания [5].

В связи с выявленными проблемами можно предложить следующие пути совершенствования системы социального обеспечения:

– формирование в субъектах Российской Федерации эффективной организационной структуры сети и штатной численности организаций социального обслуживания;

– обеспечение проведения мероприятий по реконструкции и капитальному ремонту действующих стационарных организаций социального обслуживания и строительству новых организаций социального обслуживания;

– расширение круга организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих социальные услуги;

– развитие рынка социальных услуг, в том числе в полустационарной форме социального обслуживания и в форме социального обслуживания на дому;

– внедрение в практику работы организаций социального обслуживания методик и технологий, обеспечивающих возможность предоставления гражданам, в том числе страдающим психическими расстройствами, социальных услуг на дому и в полустационарной форме социального обслуживания;

– повышение доступности предоставления социальных услуг гражданам Российской Федерации, проживающим в удаленных районах и сельской местности;

- сохранение и повышение уровня кадрового потенциала в сфере социального обслуживания граждан, обеспечение средней заработной платы социальных работников организаций социального обслуживания на уровне не ниже средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации;
- формирование единой системы оценки профессиональных квалификаций и подготовки рабочих кадров, включая механизм независимой оценки профессионального уровня квалификации работников и внедрения профессиональных стандартов среди работников организаций социального обслуживания;
- достижение оптимальной нагрузки на одного социального работника (числа обслуживаемых граждан) с учетом специфики субъектов Российской Федерации;
- проведение независимой системы оценки качества оказания услуг организациями социального обслуживания;
- обеспечение перевода работников организаций социального обслуживания, относящихся к основному персоналу, на эффективный контракт.

Список цитируемых источников к разделу 1.2

1. *Лаврентьева, И. П.* Социальная политика и управление в социальной сфере : учеб. пособие / И. П. Лаврентьева, В. В. Кузнецов, В. В. Григорьев ; Ульяновск : УлГТУ, 2019. — 129 с.
2. *Ахинов, Г. А.* Социальная политика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. А. Ахинов, С. В. Калашников. — М. : ИНФРА-М, 2020. — Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=356147> . — Дата доступа: 30.09.2021.
3. *Холостова, Е. И.* Социальная политика и социальная работа [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. И. Холостова. — М. : Дашков и К, 2019. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=414964> . — Дата доступа: 30.09.2021.
4. *Сидоров, В. Е.* Право социального обеспечения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Е. Сидоров. — М. : ИНФРА-М, 2016. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=516636> . — Дата доступа: 30.09.2021.
5. *Орешин, В. П.* Государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. П. Орешин. — М. : ИНФРА-М, 2016. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=545950> . — Дата доступа: 30.09.2021.
6. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ : в ред. от 21.07.2014 // КонсультантПлюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=166044&fld=134&dst=100000001,0&rnd=0.3767778963933681#0> . — Дата доступа: 30.09.2021.

7. *Фетисов, Г. Г.* Региональная экономика и управление : учеб. для вузов по специальности «Государственное и муниципальное управление» / Г. Г. Фетисов, В. П. Орешин. — М. : ИНФРА-М, 2015. — 416 с.

8. *Аверин, А. Н.* Социальная политика органов государственной власти субъектов Российской Федерации : учеб. пособие / А. Н. Аверин. — М. : Изд-во РАГС, 2018. — 247 с.

9. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ : в ред. от 03.07.2016 // КонсультантПлюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=200055&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.772763987417024#0>. — Дата доступа: 30.09.2021.

10. *Тавокин, Е. П.* Социальная политика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. П. Тавокин. — М. : ИНФРА-М, 2015. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=478835>. — Дата доступа: 30.09.2021.

11. Экономика и управление социальной сферой [Электронный ресурс] : учеб. для студентов вузов по направлениям подгот. «Экономика» и «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») / Е. Н. Жильцов [и др.] ; под ред. Е. Н. Жильцова, Е. В. Егорова ; МГУ им. М. В. Ломоносова. — М. : Дашков и К, 2018. — 496 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=513772>. — Дата доступа: 30.09.2021.

1.3 Оценка эффективности программ социального обеспечения субъекта Российской Федерации и характеристика реализуемых программ социального обеспечения населения Самарской области

В современном цивилизованном мире, даже в условиях преодоления негативных последствий глобального экономического и финансового кризиса, высшими, общепризнанными международным сообществом ценностями по-прежнему остаются права и свободы человека и гражданина. Представляя собой нормативно установленную структуру свойств и особенностей бытия личности, они отражают неотъемлемые условия ее жизни, способы взаимоотношений с обществом, государством, а также с другими индивидами, неразрывно переплетаются с социальной деятельностью людей.

Социальная обстановка в Российской Федерации в настоящий момент может быть расценена как сложная. Об этом говорят многочисленные факторы: минимальная заработная плата, равная уровню прожиточного минимума; для большинства населения размер выплачиваемых пенсий невысок; примерно четверть россиян находится за чертой бедности; существуют недостатки совершенство-

вания социально-экономической стратегии снижения уровня безработицы, увеличения занятости людей, получения достойной заработной платы, улучшения медицинского обслуживания, обеспечения и поддержки пенсионеров, семьи и материнства, детей и инвалидов на всех уровнях функционирования государственной власти.

Всё это говорит о том, что система социального обеспечения страны характеризуется сложностью и неполнотой законодательства, а также отсутствуют какие-либо стимулы к участию в системе социального обеспечения самого населения.

Анализируя всё вышеуказанное, можно утверждать, что данная проблема является актуальной, так как развитие системы социальной защиты населения, в том числе программ, которые непосредственно направлены на преодоление проблемных ситуаций, развито недостаточно, что требует множества доработок во всех аспектах данной системы.

Улучшение экономических условий отдельных категорий граждан, повышение качества их жизни, степени их социальной защищённости и уровня адаптации в социуме, укрепление социально здоровья населения, а также создание условий для максимального возможного восстановления физического, психологического и социального статуса отдельных категорий граждан, формирование позитивных жизненных установок отдельных категорий граждан, привлечение внимания общества к проблемам отдельных категорий граждан, реализация принципа «социального партнёрства» — всё это должно стать результатом программы социального обеспечения.

В свою очередь, оценка результативности социального обеспечения позволяет выявить, какие именно факторы сыграли ключевую роль в достижении конкретного результата, а какие оказались несущественными. Оценка результативности направлена не только на анализ достигнутого, но и на сам процесс реализации социального обеспечения [1].

Существует целый ряд видов оценки программ социального обеспечения в зависимости от целей её проведения, метода и условий: оценка потребностей, анализ затрат и выгод, оценка процесса реализации, оценка результативности, анализ эффективности, оценка продуктивности, оценка влияния.

Оценка эффективности реализации программы осуществляется путём установления степени достижения ожидаемых результатов,

а также сравнения текущих значений показателей (индикаторов) с их целевыми значениями. Для оценки эффективности реализации программы используются показатели эффективности (таблица 1.2).

Эффективность реализации программы (подпрограммы) с учётом финансирования оценивается путём соотнесения степени достижения основных целевых показателей (индикаторов) программы (подпрограммы) к уровню её финансирования с начала реализации.

При значении показателя эффективности R от 80 % и более эффективность реализации программы признаётся высокой, при значении менее 80 % — низкой.

Т а б л и ц а 1.2 — Показатели эффективности реализации программы (подпрограммы)

Показатель	Формула расчёта	Пояснение
Уровень исполнения запланированного объёма финансирования (C)	$C = C(f) / C(p) \times 100 \%$	$C(f)$ — фактический объём финансовых средств, направленных на выполнение программы в целом; $C(p)$ — плановый объём финансовых средств
Уровень достижения социального индикатора (I)	$I = I(f) / I(p) \times 100 \%$	$I(f)$ — фактическое значение социального индикатора; $I(p)$ — плановое значение социального индикатора
Эффективность реализации программы в целом (R)	$R = I_{cp} / C \times 100 \%$	I_{cp} — уровень достижения социальных индикаторов, характеризующий выполнение программы в целом; так как программа в целом характеризуется несколькими социальными индикаторами, в расчёте используется среднее арифметическое уровня достижения всех соответствующих индикаторов; C — уровень исполнения запланированного объёма финансирования на выполнение программы (подпрограммы) в целом

Примечание. Источник: [2].

Программа социального обеспечения может включать в себя подпрограммы, которые имеют определённую область направления [3].

Система социальной защиты населения является существенным инструментом политики социального государства, призванным защищать людей от неблагоприятных воздействий со стороны социальной среды и смягчать их последствия [5]. Формирование и реализация социальной политики, направленной на повышение уровня и качества жизни граждан, нуждающихся в социальной защите, гарантирование равного доступа к качественным социальным услугам являются важнейшими приоритетами государственной политики правительства Самарской области в сфере социальной защиты населения.

Показатели, характеризующие демографическую ситуацию в Самарской области, представлены в таблице 1.3.

Показатель рождаемости в Самарской области имел тенденцию к повышению до 2016 года, а начиная с 2017 года данный показатель постоянно снижается. Общее снижение рождаемости за период 2015—2019 годов составляет 17,87 %.

Вместе с тем коэффициент общей смертности уменьшился с 14,3 промилле в 2015 году до 13,5 промилле в 2019-м (на 1 000 населения).

Рождаемость в Самарской области, как и по стране в целом, не достигает уровня, который необходим для простого воспроизводства населения (2,11—2,15 рождения на женщину). Величина суммарного коэффициента рождаемости, или среднее число детей, рожденных одной женщиной данного условного поколения за всю жизнь (за репродуктивный период), в области в 2017 году составила 1,444 рождения на женщину (в Российской Федерации — 1,567, в Приволжском федеральном округе — 1,579), в 2018-м — 1,44 (в Российской Федерации — 1,6), в 2019-м — 1,539 рождения на женщину.

В Самарской области с 2015 по 2019 год ожидаемая продолжительность жизни возросла с 69,6 до 72,31 года (у мужчин — с 63,4 до 66,9; у женщин — с 75,9 до 77,4).

Снижение численности детского населения и ежегодный рост числа граждан пожилого возраста приводят к значительному демографическому разрыву между пожилым и стареющим населением и детским населением Самарской области. Поэтому население Самарской области отличается выраженной деформацией возрастной структуры, старением общества, главным проявлением которого является значительное повышение доли пожилых людей.

Т а б л и ц а 1.3 — Показатели демографической ситуации в Самарской области в 2015—2019 годах (на конец года)

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	Темп прироста, %
Численность населения Самарской области (тыс. человек) — всего	3 212,7	3 206,0	3 203,7	3 193,5	3 183,0	-0,92
В том числе:						
городского	2 580,5	2 570,8	2 566,3	2 554,2	2 541,4	-1,52
сельского	632,1	635,1	637,4	639,3	641,6	1,50
Число браков (тыс. человек)	27 897,0	25 794,0	21 553,0	22 550,0	19 340,0	-30,67
Число разводов (тыс. человек)	16 418,0	14 224,0	14 070,0	13 774,0	13 932,0	-15,14
Рождаемость (тыс. человек)	40,3	41,0	40,2	34,6	33,1	-17,87
Общий коэффициент рождаемости (на 1 000 населения)	12,6	12,8	12,5	10,8	10,4	-17,46
Смертность (тыс. человек)	45,9	45,6	44,4	43,8	43,1	-6,10
Общий коэффициент смертности	14,3	14,2	13,9	13,7	13,5	-5,59
Естественный прирост, убыль (-) (на 1 000 человек)	-1,7	-1,4	-1,4	-2,9	-3,1	82,35
Миграционный прирост населения (на 1 000 человек)	2,2	-0,6	0,6	-0,3	-0,1	-104,55
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	69,6	70,35	71,08	71,73	72,31	3,89
Число лиц, получивших единоразовную денежную выплату (семейный капитал) при рождении (усыновлении) третьего или последующих детей	4 001,0	4 497,0	4 703,0	4 907,0	5 119,0	27,94
Число детей, на которых произведена ежемесячная денежная выплата на третьего и каждого последующего ребенка, не достигшего возраста трех лет	7 872,0	12 566,0	14 693,0	16 872,0	17 924,0	127,69
Число лиц, получивших единоразовное пособие при рождении в семье близнецов (двух и более детей) всего	441,0	472,0	465,0	497,0	527,0	19,50
В том числе при рождении:						
двух детей	432,0	463,0	455,0	490,0	518,0	19,91
трех детей	9,0	9,0	10,0	7,0	9,0	0,00

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [6].

Эту же характеристику возрастной структуры подтверждает показатель среднего возраста населения, который отражает диспропорцию половой структуры населения, низкий уровень рождаемости и рост численности лиц старших возрастов (65 лет и старше). Средний возраст населения Самарской области на начало 2019 года составил 40,7 года (в Российской Федерации — 40,2), увеличившись по сравнению с 2017 годом. При этом отмечается увеличение среднего возраста как для мужчин, так и для женщин.

Рассмотренные показатели социально-экономической и демографической ситуации в регионе диктуют необходимость функционирования и развития системы социальной защиты населения Самарской области, отвечающей за благополучие его жителей, без которой невозможно сохранение стабильности в обществе и повышение конкурентоспособности региона.

В целях повышения уровня и качества жизни граждан, нуждающихся в социальной защите, обеспечения доступности и качества социальных услуг правительство Самарской области утвердило государственную программу Самарской области «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы [6].

Для достижения заявленной цели и решения поставленных задач в рамках государственной программы «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы предусмотрена реализация следующих подпрограмм (таблица 1.4).

Т а б л и ц а 1.4 — Подпрограммы государственной программы «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы

Подпрограмма	Цель подпрограммы	Общий объем финансового обеспечения, тыс. руб.
Совершенствование социальной поддержки семьи и детей в Самарской области на 2014—2022 годы	Решение задач, связанных с созданием благоприятных условий для социальной поддержки и реабилитации детей и семей с детьми	1 580 586,62

Окончание таблицы 1.4

Подпрограмма	Цель подпрограммы	Общий объем финансового обеспечения, тыс. руб.
Развитие системы отдыха и оздоровления детей в Самарской области на 2014—2022 годы	Решение задач, связанных с созданием условий для организации отдыха и оздоровления детей в Самарской области	7 428 602,79
Развитие социального обслуживания населения в Самарской области на 2014—2022 годы	Решение задач, связанных с повышением качества жизни пожилых людей и инвалидов, совершенствованием организации профессиональной деятельности работников социальных служб	12 949 419,93
Укрепление и развитие материально-технической базы учреждений, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области на 2014—2022 годы	Решение задач, связанных с выполнением требований противопожарного и санитарно-эпидемиологического законодательства на объектах социального обслуживания населения и сокращением очередности на помещение граждан в стационарные учреждения социального обслуживания населения путем строительства жилых корпусов на территории действующих учреждений социального обслуживания населения	3 372 338,61

Примечание. Источник: [6].

В соответствии с критериями комплексной оценки эффективности реализации государственной программы Самарской области «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы — эффективность реализации госпрограммы признается эффективной в период 2017—2019 годов.

Обобщим результаты оценки эффективности реализации государственной программы Самарской области «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы за 2017—2019 годы (таблица 1.5).

Т а б л и ц а 1.5 — Оценка эффективности реализации государственной программы Самарской области «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы за 2017—2019 годы

Показатель	2017	2018	2019
<i>Подпрограмма 1 «Совершенствование социальной поддержки семьи и детей в Самарской области»</i>			
Уровень исполнения запланированного объема финансирования, %	93,22	99,72	98,34
Уровень достижения целевых индикаторов, характеризующий выполнение подпрограммы в целом, %	103,7	103,39	108,21
Эффективность реализации подпрограммы в целом, %	111,2	103,67	110,04
<i>Подпрограмма 2 «Развитие системы отдыха и оздоровления детей в Самарской области»</i>			
Уровень исполнения запланированного объема финансирования, %	99,62	99,64	98,71
Уровень достижения целевых индикаторов, характеризующий выполнение подпрограммы в целом, %	103,3	106,25	104,03
Эффективность реализации подпрограммы в целом, %	103,7	106,64	105,39
<i>Подпрограмма 3 «Развитие социального обслуживания населения в Самарской области»</i>			
Уровень исполнения запланированного объема финансирования, %	100,0	99,87	98,46
Уровень достижения целевых индикаторов, характеризующий выполнение подпрограммы в целом, %	103,3	107,7	92,45
Эффективность реализации подпрограммы в целом, %	103,3	107,84	93,9
<i>Подпрограмма 4 «Укрепление и развитие материально-технической базы учреждений, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области»</i>			
Уровень исполнения запланированного объема финансирования, %	91,36	95,33	95,43
Уровень достижения целевых индикаторов, характеризующий выполнение подпрограммы в целом, %	201,5	112,99	111,16
Эффективность реализации подпрограммы в целом, %	220,5	118,53	116,31
<i>План мероприятий, направленных на реализацию мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, финансовое обеспечение предоставления государственных услуг и работ бюджетными учреждениями</i>			
Уровень исполнения запланированного объема финансирования, %	99,2	98,69	95,38
Эффективность реализации мероприятий в целом, %	96,2	100,0	100,0
<i>Эффективность реализации государственной программы</i>			
Уровень исполнения запланированного объема финансирования, %	99,21	99,05	95,78
Уровень достижения значений стратегических показателей программы, %	0	101,37	102,4
Эффективность реализации подпрограммы в целом, %	98,5	101,8	99,99

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [6].

Для совершенствования программ социальной защиты населения Самарской области рекомендуется реализация следующих направлений развития, которые ориентированы на повышение качества и доступности услуг в сфере социального обслуживания, развитие сети и модернизации материально-технической базы учреждений социального обслуживания в Самарской области, в 2020—2025 годах:

- расширение и развитие адресных форм поддержки низкообеспеченных категорий населения;
- дальнейшее расширение практики применения социального контракта;
- развитие сети организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих услуги в сфере социального обслуживания населения;
- повышение качества и доступности социального обслуживания граждан на основе расширения объема услуг, предоставляемых негосударственными организациями, привлечения труда добровольцев некоммерческими организациями, расширения частных инвестиций в сферу социального обслуживания [8];
- сохранение приоритета социального обслуживания граждан, ориентированного на максимально возможное продление пребывания получателей услуг в сфере социального обслуживания населения в привычной социальной среде;
- укрепление материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения;
- привлечение социально ответственного бизнеса и общественных организаций для оказания поддержки семьям с детьми, находящимся в трудной жизненной ситуации;
- увеличение числа доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры;
- дальнейшее развитие информационной инфраструктуры органов социальной защиты населения на базе современных средств телекоммуникаций для информационного (электронного) обмена между органами социальной защиты населения и учреждениями социального обслуживания [7; 9].

Реализация данных направлений совершенствования программ социальной защиты населения Самарской области по прогнозам позволит достичь следующих целевых показателей развития сферы социальной защиты населения региона (таблица 1.6).

Т а б л и ц а 1.6 — Целевые показатели результатов развития и эффективности в сфере социальной защиты населения Самарской области

Показатели	Отчетные данные			Прогноз		Абсолютное отклонение	
	2017	2018	2019	2020	2025	2020/ 2019	2025/ 2019
Доля адресных выплат, компенсаций и пособий в общем объеме всех выплат, компенсаций и пособий населению области, %	15,0	15,7	16,4	17,0	20,0	0,60	3,0
Доля детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, от общего количества детей, проживающих в Самарской области	1,77	1,75	1,73	1,7	1,7	-0,03	0
Доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов в общем количестве приоритетных объектов Самарской области, %	51,0	55,0	59,0	63,0	75,0	4,0	12,0
Удельный вес граждан пожилого возраста и инвалидов (взрослых и детей), получивших услуги в негосударственных и в муниципальных учреждениях социального обслуживания в общей численности граждан пожилого возраста и инвалидов (взрослых и детей), получивших услуги в учреждениях социального обслуживания всех форм собственности, %	3,0	4,0	5,0	6,0	8,0	1,0	2,0
Удельный вес зданий стационарных учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста, инвалидов (взрослых и детей), лиц без определенного места жительства и занятых, требующих реконструкции, зданий, находящихся в аварийном состоянии, ветхих зданий в общем количестве зданий стационарных учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста, инвалидов (взрослых и детей), лиц без определенного места жительства и занятых, %	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	0	-1,0

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [10].

По рассчитанным данным видно, что до 2025 года (по сравнению с 2019-м) в части социальной защиты населения прогнозируется рост таких показателей, как доля адресных выплат, компенсаций и пособий (на 3 %), доступность для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов (на 12 %), доля граждан пожилого возраста и инвалидов, получивших услуги в негосударственных и в немунципальных учреждениях социального обслуживания (на 2 %).

В то же время планируется снижение показателей, характеризующих долю детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, долю зданий стационарных учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста, инвалидов, лиц без определенного места жительства и занятий, требующих реконструкции, зданий, находящихся в аварийном состоянии, ветхих зданий (на 1 %).

Таким образом, реализация рассмотренных предложений позволит повысить эффективность программ социальной защиты населения Самарской области.

Список цитируемых источников к разделу 1.3

1. *Кричинский, П. Е.* Основы социального государства : учеб. пособие для вузов по направлению подгот. 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / П. Е. Кричинский, О. С. Морозова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 123 с.
2. *Матраева, Л. В.* Инструментарий оценки эффективности управления социальным развитием региона: методические подходы и результаты расчётов [Электронный ресурс] : монография / Л. В. Матраева. — М. : Маркетинг, 2017. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=451085>. — Дата доступа: 30.09.2021.
3. *Аверин, А. Н.* Социальная политика органов государственной власти субъектов Российской Федерации : учеб. пособие / А. Н. Аверин. — М. : Изд-во РАГС, 2018. — 247 с.
4. *Лаврентьева, И. П.* Социальная политика и управление в социальной сфере / И. П. Лаврентьева, В. В. Кузнецов, В. В. Григорьев : учеб. пособие. — Ульяновск : УлГТУ, 2019. — 129 с.
5. *Тарент, И. Г.* Система социальной защиты населения в Российской Федерации : учеб. пособие / И. Г. Тарент, С. А. Юдников. — Ногинск : Ног. фил. РАНХиГС, 2015. — 160 с.
6. Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие социальной защиты населения в Самарской области» на 2014—2022 годы [Электронный ресурс] : постановление правительства Самар. обл. от 23 июля 2014 г. № 418 : с изм. от 8 апр. 2020 г. // Профессиональная справочная система «Кодекс». — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/464013024>. — Дата доступа: 30.09.2021.

7. Ахинов, Г. А. Социальная политика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. А. Ахинов, С. В. Калашников. — М. : ИНФРА-М, 2020. — Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=356147> . — Дата доступа: 30.09.2021.

8. Романова, П. В. Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения : учеб. пособие / П. В. Романова, Е. Р. Ярская-Смирнова. — М. : Моск. обществ. науч. фонд : Центр соц. политики и гендер. исслед., 2017. — 234 с.

9. Экономика и управление социальной сферой : учеб. для студентов вузов по направлениям подгот. «Экономика» и «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») / Е. Н. Жильцов [и др.] ; под ред. Е. Н. Жильцова, Е. В. Егорова ; МГУ им. М. В. Ломоносова. — М. : Дашков и К, 2018. — 496 с.

10. О Стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года [Электронный ресурс] : постановление правительства Самар. обл. от 12 июля 2019 г. № 441 // Профессиональная система «Кодекс». — <http://docs.cntd.ru/document/450278243> . — Дата доступа: 30.09.2021.

Репозиторий БарГУ

Г Л А В А 2

РЫНОК ТРУДА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЭКОНОМИКИ

2.1 Сущностные характеристики трудового потенциала региона и факторы, его формирующие

Трудовой потенциал региона представляет собой сложную социально-экономическую категорию, которая отражает степень развитости способностей региональных трудовых ресурсов к осуществлению конкретных трудовых функций. В современных условиях функционирования экономики трудовой потенциал остается одной из главных составляющих повышения прибыльности регионов, увеличения национального богатства страны в целом и повышения качества и уровня жизни населения.

На формирование трудового потенциала определенной территории оказывают влияние множество факторов: региональная политика, тенденции демографических изменений, развитие образовательных услуг в регионе, уровень и качество занятости, степень развития человеческого потенциала, процессы миграции и др. При этом перечисленные факторы в разных регионах страны воздействуют на трудовые ресурсы совершенно неодинаково.

Изучение трудового потенциала как важного производственного ресурса и фактора роста экономических показателей является достаточно актуальным направлением современных исследований в региональной экономике.

Для более глубокого рассмотрения процессов формирования трудового потенциала региона необходимо остановиться на детальном определении сущности данной категории. Большинство исследователей считают, что концептуально трудовой потенциал состоит из двух основных частей — активной, которая используется в производственном процессе и представляет собой рабочую силу (данной концепции придерживаются сторонники факторного подхода), и пассивной, носителями которой выступают лица, способные к осуществлению трудовой деятельности (ресурсный подход). Иногда эти два подхода объединяются (таблица 2.1).

Таблица 2.1 — Подходы к определению сущности трудового потенциала

Автор	Определение сущности трудового потенциала
<i>Факторный подход</i>	
А. С. Панкратов	Интегральная форма, количественно и качественно характеризующая способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития [1]
А. Я. Кибанов	Обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства [2, с. 60]
<i>Ресурсный подход</i>	
Б. М. Генкин	Вид экономических ресурсов, который характеризует возможности участия человека, сотрудников предприятия, населения страны в производстве и обмене благ [3, с. 151]
Н. И. Шаталова	Мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении [4]
<i>Комбинированный подход</i>	
В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина	Предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта [5, с. 21]
В. С. Буланов, Н. А. Волгин	Совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Характеризует качество и потенциальные возможности [6, с. 10]

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1—6].

На наш взгляд, наиболее объективно и полно раскрывает категорию «трудовой потенциал» факторный подход, который характеризует участников общественного производства как активных субъектов, обладающих личностными характеристиками, зависящих от уровня социально-трудовых отношений, системы ценностей и осуществляемого управленческого воздействия. С точки зрения данного подхода трудовой потенциал представляет собой движущую силу, однозначно персонифицированную, обладающую количественными и качественными характеристиками.

По результатам теоретического исследования можно сделать вывод, что трудовой потенциал, как социально-экономическая категория, обладает следующими чертами:

- сложность, которая характеризуется совокупностью разнообразных характеристик трудовых ресурсов, создающихся постепенно и постоянно под воздействием требований окружающей среды и времени, условий экономического функционирования и основных воздействующих факторов, как результат объединения входящих в него элементов, уровень развития которых выражается в неповторимости и уникальности трудового потенциала;

- подчиненность носителю (человеку, трудовым ресурсам), неотделимость от него, что позволяет различать потенциалы разных носителей, учитывать индивидуальные характеристики, особенности социально-трудового поведения людей в трудовом процессе, и трудовых коллективов в целом;

- функциональность трудового потенциала, его возможность и способность обеспечивать осуществление трудовых процессов в конкретных условиях среды и при определенных возможностях (технических, технологических, производственных, социально-экономических, информационных, личностных);

- влияние, выражающаяся в конкретном направлении воздействия трудового потенциала на развитие экономических процессов, рост производительности труда, конкурентоспособность и эффективность производства, проявление способности и возможности адаптироваться и меняться [7, с. 222].

Для более глубокого определения сущности и основных характеристик трудового потенциала целесообразно привести его классификацию по выявленным нами параметрам: восприятию исследователями и управленцами, социальной принадлежности, динамике во времени, уровню существования и носителю, степени реализации (рисунок 2.1).

Таким образом, сущность трудового потенциала заключается в выявлении и обобщении специфических особенностей производительных сил, характеризуется наличием производственных отношений, зависит от тенденций социально-экономического развития, демографических и культурных факторов, а также возможностей воспроизводства и развития.



Рисунок 2.1 — Характеристики трудового потенциала

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [7, с. 222].

На этапе становления тех или иных производственных отношений происходит формирование определенного качества потенциала трудовых ресурсов на различных уровнях: организации, отрасли, региона, страны. Это связано, прежде всего, с возможностью движения персонала, способностью переносить и передавать опыт в форме конкретных профессиональных и надпрофессиональных компетенций, сформированных ранее.

Трудовой потенциал, как научную категорию, рассматривают на различных уровнях его существования, в зависимости от уровня хозяйствования. В последнее время исследователи уделяют все больше внимания именно региональным аспектам формирования и развития трудового потенциала.

Если рассматривать опыт отечественных исследователей, то можно отметить, что, например, И. С. Маслова, изучая трудовой потенциал региона, определяет его как обобщающую характеристику способностей и возможностей к трудовой деятельности [8]. Н. Ю. Со-рокина пишет, что под трудовым потенциалом региона необходимо понимать в первую очередь его возможности по привлечению и эффективному использованию в экономике региона трудовых ресурсов определенного качества и количества в соответствии с разработанной стратегией регионального развития. Автор выделяет

в структуре трудового потенциала региона две взаимосвязанных составляющих: физический (сформированный уровень трудового потенциала к определенному моменту времени) и стратегический (возможность наращивания в качественном значении) потенциалы [9, с. 68].

Трудовой потенциал региона состоит из компонентов, определяющих качество рабочей силы региона. Данные компоненты являются динамичными, формируются индивидуально у каждого работника в процессе его социализации, обучения, трудовой деятельности и зависят от экономических и производственных условий региона, региональной кадровой политики, особенностей кадровых политик организаций. Кроме перечисленных факторов на формирование, развитие и реализацию трудового потенциала влияет демографическая и миграционная обстановка, а также состояние занятости. В свою очередь, весь комплекс факторов определяет специфический трудовой потенциал каждого региона.

Большинство исследователей трудового потенциала региона уделяют большое внимание его содержанию: элементам, структуре, композиции и характеристикам. При этом можно проследить, что многие элементы, определяемые исследователями и поясняющие компоненты структуры, повторяются, пересекаются или являются созвучными (например, демографические характеристики, личностные качества, уровень образования и способность к самообучению, к освоению новых видов деятельности, способность к творчеству, лидерские качества и т. п.).

Проведенное исследование элементов и характеристик трудового потенциала региона позволяет структурировать их в составляющие, среди которых можно выделить: естественно-демографическую, социально-личностную, образовательно-квалификационную и инновационно-предпринимательскую. Каждая из составляющих может быть охарактеризована и выражена различными характеристиками и показателями (таблица 2.2).

Таким образом, трудовой потенциал региона — это внутрирегиональный трудовой ресурс, достаточно сложное, многогранное явление. Он определяется совокупностью его составляющих, которые, интегрируясь, определяют его содержание и способность к реальному эффективному функционированию и развитию. Данная категория характеризуется целостностью, ей присущи черты системы и иерархичность.

Т а б л и ц а 2.2 — Характеристики составляющих трудового потенциала региона

Составляющая трудового потенциала региона	Качественные характеристики работников, определяющие уровень трудового потенциала региона
Естественно-демографическая	<ul style="list-style-type: none"> – Возраст; – пол; – семейное положение; – состояние здоровья
Социально-личностная	<ul style="list-style-type: none"> – Уровень гражданского сознания; – ценностные ориентации; – потребности; – уровень ответственности; – интеллектуальные способности; – способность к обучению; – инициативность; – дисциплинированность
Образовательно-квалификационная	<ul style="list-style-type: none"> – Образование; – уровень квалификации; – развитие профессиональных компетенций; – энергичность, выносливость; – мотивы трудовой деятельности; – способность работать в коллективе; – трудовая мобильность; – способность осваивать новые виды трудовой деятельности
Инновационно-предпринимательская	<ul style="list-style-type: none"> – Творческие способности; – изобретательность; – способность к инновационной деятельности; – способность стратегически мыслить; – готовность к риску; – предприимчивость

Примечание. Источник: собственная разработка.

Трудовой потенциал региона представляет собой обобщенную социально-экономическую, количественно-качественную характеристику, которая зависит от социально-экономической среды формирования, конъюнктуры, потенциала трудовых ресурсов, системы ценностей, предпочтений и интересов. В первую очередь специфические особенности трудового потенциала зависят от факторов среды его существования: природно-климатических, политических, профессионально-квалификационных, демографических, социально-экономических и др.

Трудовой потенциал региона, являясь интегральной категорией, состоит из трудового потенциала отдельных личностей, определенных групп и слоев населения (прежде всего объединенных уровнем профессиональной подготовки и образования), а также трудового потенциала отраслей и организаций. Трудовой потенциал региона — это сложная самостоятельная категория, обладающая особым, лишь ему присущим содержанием, причем однозначно большим, чем простая алгебраическая сумма составляющих его частей. Помимо этого, трудовой потенциал региона рассматривается как сложное, многоаспектное, динамичное явление, постоянно изменяющееся в процессе формирования и развития.

Так как трудовой потенциал формируется и реализуется в динамичных условиях внутренней и внешней среды, то для достижения обозначенных целей производства нужно, чтобы он развивался, адаптировался, менялся и достигал соответствия его потребностям [10].

Важную роль для формирования, развития и повышения качества трудового потенциала региона играет главным образом возможность его применения в осуществлении трудовых процессов. В данном случае большое значение придается процессам использования и реализации трудового потенциала региона. Такой процесс, как правило, не заканчивается трансформацией трудового потенциала в человеческий капитал. Трудовой потенциал развивается, изменяется и наращивается в первую очередь в производительной фазе. Условия, в которых существует и развивается трудовой потенциал, определяют возможные потребности в управлении им, разработки требуемых адекватных организационных инструментов и механизмов управления в виде прогнозов, проектов, планов, типовых макетов, специальных адресных программ развития и осуществления проектов. И именно в этой сфере наука создает максимум возможностей для результативного управления путем разработки и совершенствования его методологической и методической основ.

В процессе изучения факторов, влияющих на формирование и развитие трудового потенциала, отечественные исследователи с разных точек зрения рассматривают данный вопрос и используют различные подходы при определении ядра его формирования и развития.

Одни исследователи акцентируют внимание на производственных и трудовых отношениях, условиях труда и его организации, степени вовлеченности рабочей силы в трудовую деятельность, развитии содержания и характере общественного труда, взаимо-

связи и специфических чертах развития производительных сил и производственных отношений [11, с. 403].

Другие авторы отдают предпочтение качеству жизни населения региона и качеству трудовой жизни в организациях региона, а также особенностям и качеству занятости, уровню доходов в регионе, уровню образованности населения, развитости социальной мобильности, качеству и содержанию профессиональной подготовки и квалификации трудовых ресурсов, т. е. социально-экономическим отношениям [12]. Сторонники такого подхода выделяют в качестве характеристик трудового потенциала региона, например, объем трудовых ресурсов, их качество, степень их реализации в процессе трудовой деятельности.

На наш взгляд, основой формирования и развития трудового потенциала региона должна являться разработанная и реализуемая региональная концепция формирования и развития человеческого потенциала. В настоящее время акцент исследования смещается в сторону стратегических аспектов и подходов в управлении социально-экономическими системами, при этом важнейшим объектом является человеческий потенциал территорий. К таким аспектам относятся в первую очередь демографическое воспроизводство, социализация населения и удовлетворение потребностей человека.

Среди факторов формирования и развития трудового потенциала региона можно выделить общие и региональные.

К общим факторам относятся:

- экономические отношения;
- социальная политика;
- уровень развития производства;
- техническое оснащение труда.

К региональным факторам относятся:

- уровень экономического развития региона и развития трудовых ресурсов (данные факторы охватывают характеристику экономической системы территории, ее уровень и особенности развития, специфику хозяйственного комплекса, его инфраструктуру и организацию труда);
- безопасность;
- социально-демографические особенности;
- эколого-географические условия;
- культурно-исторические особенности.

Учитывая, что факторы формирования и развития трудового потенциала сложны и многообразны, к ним можно также отнести факторы научно-технического социально-экономического и институционального характера.

Научно-технические факторы включают особенности технологического уклада, уровень использования квалифицированного и неквалифицированного труда, уровень развития науки, ее интегрированности в производство, объемы финансовых и материальных затрат на научные исследования, образованность, активность, профессиональную квалификацию населения региона.

Социально-экономические факторы характеризуются спецификой системы производственных отношений, отношений собственности, способами соединения средства производства с трудовыми ресурсами, качеством и характером воспроизводства трудовых ресурсов, применяемыми практиками управления организациями и трудовыми ресурсами.

Институциональные факторы характеризуются показателями, отражающими состояние институциональной среды: уровень обеспечения гражданских прав и свобод, система управления занятостью и профессионального образования, доступность информации, наличие культурных ценностей, традиций, отношение к труду и формы хозяйствования, восприимчивость работников к знаниям, инновациям, предпринимательству.

Если говорить о субъектном процессе формирования и развития трудового потенциала региона, то можно выделить более конкретные факторы, характеризующие значение данных субъектов-институтов общества с учетом их финансовых, организационных и иных возможностей: государство, регион, организация, домохозяйство.

Как уже говорилось выше, трудовой потенциал региона может быть представлен совокупностью следующих составляющих: естественно-демографической, социально-личностной, образовательно-квалификационной, инновационно-предпринимательской.

Данные составляющие находятся в постоянном развитии, изменении и со временем приобретают новые специфические качества; они трансформируются и развиваются в процессе жизнедеятельности носителя. Наличие совокупности именно этих составляющих определяет возможность заниматься трудовой деятельностью в ус-

ловиях изменяющейся социально-экономической среды. Итогом синергии структурных составляющих трудового потенциала региона является максимальное соответствие данного потенциала требованиям территории с учетом ее специфических особенностей, а также его способность эффективно реализовывать себя.

Составляющие трудового потенциала региона, характеристика которых приведена в таблице 2.3, формируются под воздействием влияния определенных факторов, которые могут быть обусловлены как особенностями самой составляющей, так и спецификой развития региона (см. таблицу 2.3).

Т а б л и ц а 2.3 — Структура факторов, влияющих на формирование, развитие и реализацию составляющих трудового потенциала в условиях региона

Составляющая трудового потенциала региона	Факторы, влияющие на формирование, развитие и реализацию составляющих трудового потенциала
Естественно-демографическая	<ul style="list-style-type: none"> – Уровень организации системы здравоохранения; – реализация программ поддержки семьи; – качество и уровень жизни; – организация труда в соответствии с современными требованиями; – социальная ответственность региона и работодателей; – стратегия восполнения и воспроизводства трудовых ресурсов; – миграционная и демографическая политика
Социально-личностная	<ul style="list-style-type: none"> – Политика формирования в регионе общего уровня культуры, гражданского самосознания, ценностных ориентиров и потребностей, соответствующих современности; – система коммуникаций в регионе, поддерживающая инициативность и активность трудовых ресурсов; – управление состоянием конфликтности в регионе; – политика развития человеческих ресурсов региона: интеллектуальных способностей, талантов, знаний посредством системы образования
Образовательно-квалификационная	<ul style="list-style-type: none"> – Система образования, формирующая общие и профессиональные знания, мотивы трудовой деятельности, способность и желание работать в коллективе, осваивать новые виды деятельности, новые профессии; – кадровая политика организаций, направленная на развитие и мотивацию персонала, создание возможностей реализовать обретенные профессиональные компетенции на рабочем месте

Окончание таблицы 2.3

Составляющая трудового потенциала региона	Факторы, влияющие на формирование, развитие и реализацию составляющих трудового потенциала
Инновационно- предпринимательская	– Способность трудовых ресурсов к восприятию нового, критического отношения к информации, умение работать с информацией; – управление информационными потоками на региональном уровне, обеспечение доступности информации; – приоритет изобретательства, творчества, критического, нестандартного мышления; – мотивация и стимулирование трудовых ресурсов региона материально и через «обогащение труда», формирование творческого подхода к труду (расширение полномочий, свободы, ответственности, поощрение творчества); – поддержка инициативы со стороны трудовых ресурсов; – предприимчивость при внедрении новшеств, способность к прогнозированию; -программы поддержки предпринимательства

Примечание. Источник: собственная разработка.

В характеристике качества трудового потенциала региона важна не только оценка потенциальных возможностей и способностей, но и определение результата от его использования и реализации, что, в свою очередь, зависит от состояния развития производства и экономики региона, его процессов управления и принятого стратегического поведения.

Решение проблем формирования и развития трудового потенциала региона заключается в создании эффективных механизмов управления занятостью в регионе, как основного инструмента реализации трудового потенциала региона с ориентацией на достижение конкретных результатов. Следует также организовать системы социально-экономических и организационно-трудоустройственных отношений, интегрирующих цели, интересы и потребности субъектов на региональном уровне.

Необходимо максимально привлекать к данному процессу предприятия и организации, которые являются полноправными субъектами кадровой политики, для трансформации фактических возможностей трудового потенциала региона в реальные результаты, в не-

обходимый и достаточный для этого уровень активности региональной рабочей силы, как носителя трудового потенциала.

Проанализируем факторы, влияющие на формирование трудового потенциала Самарской области.

Согласно Стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года [13], важнейшим конкурентным преимуществом Самарской области является ее трудовой потенциал. В рейтинге регионов Российской Федерации по уровню развития трудового потенциала, подготовленном национальным рейтинговым агентством «ЭКСПЕРТ РА», Самарский регион занимает 8-е место.

Трудовые ресурсы Самарской области отличает высокая экономическая активность, уровень которой составляет 71 % от общей численности населения области (в возрасте 15—72 лет), что выше средних показателей по России и Приволжского федерального округа.

Рабочая сила Самарской области характеризуется высокой квалифицированностью, образованностью, трудовой мобильностью. По удельному весу численности высококвалифицированных работников в общей их численности и по доле занятого населения, обладающего профессиональным образованием, область занимает 5—6-е и 8-е места среди субъектов Российской Федерации соответственно, что обусловлено унаследованным сверхиндустриальным характером экономики и востребованностью инженерно-технических кадров. При этом доля работающих с высшим профессиональным образованием в общей численности занятых (36,9 %) превышает среднероссийский показатель (33,0 %).

Несмотря на то, что образовательный потенциал области выше, чем в среднем по России, и является одним из самых высоких в Приволжском федеральном округе, ключевым детерминантом в выборе сферы деятельности не всегда является профиль образования. Часто квалификация работника, полученная в образовательном учреждении, не соответствует характеру выполняемой им работы. Проблема профессионально-квалификационного несоответствия спроса на рабочую силу и ее предложения является в настоящее время достаточно актуальной. Также значимой является проблема дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. В среднем по России конкуренция сейчас составляет 7—8 человек на место. В Самарской области в 2016 году на 10 вакансий претендовали 16 человек,

что в 1,5 раза больше уровня 2015 года. Стоит отметить, что с 2018 года количество предложений для соискателей с низкой квалификацией начинает сокращаться примерно на 5 % в год [14, с. 125—126].

На протяжении 2015—2020 годов наблюдался рост индекса трудового потенциала, что происходит главным образом за счет изменения индекса образованности трудовых ресурсов и индекса эффективности труда. Однако некоторую озабоченность вызывает демографическая производительность (с 2016 года наблюдается ее уменьшение), означающая, что значение отношения численности занятого населения от 20 до 44 лет (с наибольшей производительностью) и численности всего занятого населения постепенно снижается.

К основным проблемам при формировании трудового потенциала Самарской области можно отнести [14, с. 127]:

- сокращение численности населения в трудоспособном возрасте («старение» трудовых ресурсов);
- низкий уровень занятости молодежи;
- несоординированность функционирования системы образования и спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций;
- сокращение численности занятых в приоритетных для развития инновационной экономики отраслях хозяйствования;
- неоднородность распределения спроса на рабочую силу в территориальном разрезе;
- низкий уровень трудовой мобильности населения;
- существенное расхождение между реальным и официально зарегистрированным уровнем безработицы, что ставит под вопрос эффективность работы государственной службы занятости.

Основными факторами успешного преодоления существующих проблем являются эффективная политика занятости, стабилизация экономического положения региона и повышение темпов экономического роста, модернизация отраслей хозяйствования и их ориентация на опережающий путь развития, т. е. формирование трудового потенциала должно осуществляться комплексно на базе согласованных действий, направленных на повышение качества трудовой деятельности и качества уровня жизни населения.

Таким образом, проведенный анализ теоретических подходов к определению сущности категории «трудопотенциал региона», а также характеристик его структуры и составляющих дает

основание сделать вывод, что это сложная, находящаяся в постоянной динамике категория. Итогом изучения всех структурных составляющих трудового потенциала региона, подвергающихся постоянному воздействию разнообразных процессов и факторов, влияющих на их формирование, развитие и реализацию, является способность потенциала к реальному эффективному функционированию, решению задач в целях регионального развития.

Воздействующие на трудовой потенциал региона научно-технические, социально-экономические и институциональные факторы характеризуются разнообразием и сложностью, демонстрируют сложные, глубокие, порой противоречивые внутренние взаимосвязи. Изучение данных факторов и управление ими дает возможность в достаточно полной мере достигать целей формирования, развития и реализации трудового потенциала региона.

В Самарской области существуют реальные возможности для повышения трудового потенциала и более полного его использования, улучшения качества трудовой деятельности. Дальнейшая разработка мер в данном направлении требует дополнительного внимательного исследования, на основе которого может быть разработана уникальная, эффективная система управления трудовым потенциалом региона.

Список цитируемых источников к разделу 2.1

1. *Панкратов, А. С.* Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А. С. Панкратов. — М., 1993. — 60 с.
2. *Кибанов, А. Я.* Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2021. — 695 с.
3. *Генкин, Б. М.* Введение в метаэкономику и основания экономических наук: курс лекций : учеб. пособие для студентов и аспирантов, обучающихся по специальности 060800 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Б. М. Генкин. — М. : НОРМА : ИНФРА-М, 2002. — 367 с.
4. *Шаталова, Н. И.* Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа [Электронный ресурс] / Н. И. Шаталова. — Режим доступа: <https://elar.ufrfu.ru/handle/10995/51804>. — Дата доступа: 16.07.2021.
5. *Адамчук, В. В.* Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Соколова. — М. : Юнити, 2014. — 407 с.
6. *Рынок труда* : учеб. для экон. вузов / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2017. — 479 с.

7. Хадасевич, Н. Р. О некоторых особенностях трудового потенциала предприятия / Н. Р. Хадасевич // Актуальные вопросы экономических наук : матер. 21 Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск : Изд-во НГТУ. — 2011. — С. 220—224.

8. Трудовой потенциал советского общества : (Вопр. теории и методологии исслед.) : препр. докл. / И. С. Маслова ; АН СССР, Ин-т экономики. — М. : ИЭ, 1987. — 32 с.

9. Трудовой потенциал как фактор устойчивого развития территории : матер. рос. науч.-практ. семинара (г. Вологда, 16—17 дек. 2016 г.). — Вологда : Ин-т соц.-экон. развития территорий РАН, 2016. — 178 с.

10. Национальная философская энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://terme.ru>. — Дата доступа: 16.07.2021.

11. Ксенофонтова, Х. З. Формирование трудового потенциала на предприятии / Х. З. Ксенофонтова, З. А. Бараева // Изв. Пенз. гос. пед. ун-та им. В. Г. Белинского. — 2012. — № 28. — С. 404—407.

12. Проблемы реализации потенциала некоторых социально уязвимых групп населения в периферийном регионе [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-realizatsii-potentsiala-nekotoryh-sotsialno-uyazvimyh-grupp-naseleniya-v-periferiynom-regione>. — Дата доступа: 16.07.2021.

13. Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://economy.samregion.ru/upload/iblock/82a/strategiya-so_2030.pdf. — Дата доступа: 17.07.2021.

14. Васяйчева, В. А. Исследование проблем развития рынка труда на примере Самарской области / В. А. Васяйчева // Вестн. ВГУ. Сер. «Экономика и управление». — 2018. — № 1. — С. 123—128.

2.2 Методологические подходы к оценке трудового потенциала региона (на примере Самарской области)

В долгосрочной перспективе с точки зрения стоящих перед региональной экономикой России целей и задач развития наиболее значимыми являются направления, связанные с развитием современных технологий производства, выравниванием уровня социально-экономического развития регионов Российской Федерации, развитием отраслевой структуры экономики и альтернативных секторов экономики, рынка труда, формированием необходимого трудового потенциала и повышением производительности труда.

Но темпы наращивания трудового потенциала в России все еще отстают от запросов времени. В то же время очевидно, что в современных условиях успешное экономическое развитие страны, региона, организаций зависит от уровня обеспеченности качествен-

ным и адаптированным к современным условиям трудовым потенциалом, ориентированным на активную трудовую деятельность. При этом следует отметить, что качество трудового потенциала зависит не только от определенных интеллектуальных, творческих и других психофизиологических способностей, знаний и навыков человека, но и в значительной мере обеспечивается системой управления трудовым потенциалом организации. Все вышесказанное и определяет актуальность темы исследования.

Если говорить об оценке трудового потенциала, можно констатировать, что на практике сформировались различные методы и подходы к ней. Скажем, подходы к оценке трудового потенциала можно структурировать в зависимости от единиц (способов) выражения: натуральный или стоимостный.

Натуральный подход к восприятию и оценке трудового потенциала использует натуральные единицы измерения, стоимостный же подход оценивает, определяет трудовой потенциал через его стоимость. Оба этих подхода рассматривают трудовой потенциал как ресурс производства и могут взаимно пересекаться, когда возникает необходимость дать его качественные и количественные характеристики.

В стоимостном выражении трудовой потенциал можно охарактеризовать через уровень зарплаты (количественный показатель) или через затраты на развитие рабочей силы (качественная характеристика). В некоторых исследованиях предлагают оценивать отдельные показатели трудового потенциала, характеризующие его структурные единицы.

В данном случае для оценки трудового потенциала необходим учет следующих требований:

- характеристики трудового потенциала региона должны отражать его фактическое состояние;
- данные характеристики должны демонстрировать перспективы его развития.

В зависимости от источника получения информации методы оценки трудового потенциала можно разделить на методы, базирующиеся на официальной статистике, и методы, использующие инструменты специальных (экономических, социологических) исследований.

Трудовой потенциал иногда оценивают через возможный фонд рабочего времени. Так, например, предлагали оценивать трудовой потенциал В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина [1, с. 112].

Индексный метод оценки трудового потенциала (на различных уровнях хозяйствования) предлагали использовать С. Г. Радько [2, с. 104], В. Б. Бычин, В. Н. Бобков и А. М. Асалиев [3, с. 198], Б. М. Генкин [4, с. 165], А. Ю. Чаленко [5], А. А. Валитова [6, с. 12].

По мнению Ю. Г. Одегова [7, с. 414], трудовой потенциал можно измерять посредством показателей, характеризующих его элементы:

- профессионально-квалификационный потенциал (профессиональная, функциональная, квалификационная, образовательная структура);

- психофизиологический потенциал (структура по возрасту и полу, тяжесть и интенсивность труда, уровень заболеваемости и работоспособности персонала);

- творческий потенциал (число рацпредложений и изобретений, участие в инновационной деятельности);

- мотивационный потенциал (удовлетворенность трудом, текучесть кадров);

- моральный потенциал персонала.

Проблемой при данном подходе оценки трудового потенциала может явиться то, что некоторые показатели не имеют единиц измерения или единицы измерения не сопоставимы между собой, что затрудняет оценку и интерпретацию выводов.

Некоторые авторы разрабатывают и описывают стоимостной анализ трудового потенциала. В. Н. Авдеенко и В. А. Котлов [8, с. 154], С. М. Бухонова и М. А. Дорошенко [9, с. 70]. В предложенных ими методиках, как правило, учитываются доходы и затраты, связанные с трудовым потенциалом.

Исследователи А. Давлетбаева и К. Юсупов предложили оценку трудового потенциала региона на основе соотношения положительно характеризующих трудовой потенциал показателей (занятые, рождаемость, численность населения с высшим образованием, продолжительность жизни, миграционный прирост, объем производства) и отрицательных показателей (безработица, смертность, травматизм, миграционное выбытие). Данные показатели они рассматривают в динамике [10].

Исследователи Н. А. Рухманова, Л. А. Попова и М. Терентьева предлагают использовать для оценки трудового потенциала индексный метод, применяя следующие базовые показатели: продолжительность трудовой жизни, уровень занятости, фондовооружен-

ность труда, внутренний региональный продукт на душу населения и уровень профессионального образования. Данные методики позволяют сопоставлять и сравнивать между собой различные регионы и территории по уровню развития трудового потенциала на основе применения экспертных оценок, анализируя потенциальные возможности трудовой деятельности населения, учитывая его численность.

Иногда исследователи (Ю. Г. Одегов) предлагают оценивать трудовой потенциал через показатели, характеризующие трудовую активность рабочей силы, при этом обычно деля их на следующие группы: производственно-экономические показатели, показатели творческой активности, показатели развития личности, показатели общественной активности в сфере производства и услуг [7, с. 485].

Исследователь Г. В. Якшибаева предложила методику системного анализа трудового потенциала на основе индексного метода. В данной методике оцениваются пять индикаторов (доля трудоспособного населения в общей численности, уровень образования и квалификации, уровень заработной платы, оснащенность труда, уровень занятости). При сопоставлении фактического, минимального и максимального значений данных индикаторов выводится интегральный индекс от 0 до 1. С использованием базовых индикаторов, индексы которых рассчитываются по единой формуле, посредством синтеза выводится общий индекс развития трудового потенциала. В данной методике при оценке используют официальную статистику.

Не менее интересной является методика с установлением эталонных требований к таким компонентам трудового потенциала, как здоровье, активность, организованность, образованность, профессионализм, с определением уровня их значимости для качества трудового потенциала в целом. Далее определяется фактический уровень для каждой оцениваемой компоненты и с учетом весовой значимости той или иной компоненты выводится интегрированная оценка трудового потенциала [7, с. 351].

Оценивать трудовой потенциал региона на основе мониторинга результатов анкетирования населения трудоспособного возраста (концепция качественных характеристик населения) предлагали Т. В. Хлопова и М. П. Дьякович, В. А. Ильин, Н. А. Смирнова, Я. Б. Тимофеева, Г. В. Леонидова, К. А. Гулин, В. В. Давыдова. Это представители различных исследовательских институтов и школ. Предлагаемая ими методика базируется на использовании шкалы Лай-

керта при анализе результатов опросов в рамках проведенных социологических исследований. В итоге составляющие трудового потенциала — психофизиологический, интеллектуальный, коммуникативный и другие потенциалы — оцениваются в интервале от 1 до 0. Разумеется, полученные результаты требуют соответствующей интерпретации.

В исследовании Е. Н. Дубровской предлагается методика оценки воспроизводства рабочей силы, что созвучно с трудовым потенциалом. Автор предполагает показатели (с пороговыми значениями) группировать по фазам воспроизводства рабочей силы (производство, обмен, распределение, потребление). Некоторые показатели оценки созвучны с используемыми службами статистики, другие были разработаны и обоснованы автором самостоятельно. Основой для определения пороговых значений явились средние значения показателей развитых стран, прогнозные значения, а также показатели, рекомендуемые международными организациями.

Таким образом, проблему оценки трудового потенциала исследователи решают по-разному: одни его анализируют через фонд времени как количественную категорию, другие посредством оценки показателей, характеризующих его элементы, третьи предлагают оценивать потенциал через стоимостные показатели — затраты на трудовой потенциал и доходы, четвертые — через показатели социально-экономического развития.

Анализ различных подходов и методов к оценке трудового потенциала показал, что четко разработанной и общепринятой методики и системы показателей на сегодня не существует, что подтверждает актуальность изучения данной проблемы. Современное управление трудовым потенциалом является стратегической концепцией, базирующейся прежде всего на его оценке, использовании современных подходов и методов, обеспечивающих в дальнейшем повышение результативности развития трудового потенциала.

Алгоритм (основные этапы) оценки трудового потенциала региона может быть представлен в следующем виде:

- 1) создание методики проведения мониторинга трудового потенциала региона, включая определение набора показателей и индикаторов, их пороговых значений как основы оценки трудового потенциала и интерпретации полученных результатов;

2) сбор информации, ее анализ и оценка показателей; характеризующих состояние, динамику и факторы роста (либо препятствующие ему) трудового потенциала региона;

3) соотнесение полученных количественных значений показателей и их пороговых значений;

4) выявление проблем и рисков при формировании оптимального значения уровня трудового потенциала региона, а также анализ и оценка соответствия характеризующих его показателей рекомендуемым пороговым значениям.

Итак, процесс разработки методики начинается с конструирования сбалансированной системы показателей, характеризующих состояние и уровень развития трудового потенциала региона (таблица 2.4).

Таким образом, мониторинг показателей состояния трудового потенциала региона является важнейшим качественным инструментом процесса его формирования, наращивания и развития. Это позволяет всесторонне оценить трудовой потенциал региона и получить достаточно полную информацию, отражающую состояние и использование трудового потенциала. Данная методика является открытой и гибкой, при необходимости она может быть дополнена другими показателями, методы и приемы использования которых должны соответствовать предлагаемым в исследовании общим принципам их формирования и выражения.

Результаты оценки являются информационной основой, которая прежде всего дает возможность обосновывать и рационализировать управленческие процессы.

Использование различных методик анализа и качественной оценки трудового потенциала помогает обеспечить прозрачность системы управления в целом и является действенным элементом механизма принятия стратегических и оперативных управленческих решений, основанных на учете реальных условий и позволяющих выработать необходимую стратегию развития и реализации трудовых ресурсов территории.

Систематизируя статистические данные по показателям трудового потенциала Самарской области, приведенные в таблице 2.5, перед нами стоит задача выявления основных проблем развития трудового потенциала региона.

Т а б л и ц а 2.4 — Система показателей, характеризующих состояние трудового потенциала региона

Показатель	Расчетная формула	Пороговое значение
1. Доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения региона, %	$\frac{Ч_{тп}}{Ч_{н}} 100 \%$, где $Ч_{тп}$ — численность трудоспособного населения, человек; $Ч_{н}$ — общая численность населения, человек	60
2. Доля населения региона, имеющего доходы ниже прожиточного минимума, %	$\frac{Ч_{днпм}}{Ч_{н}} 100 \%$, где $Ч_{днпм}$ — численность населения с доходами ниже прожиточного минимума, человек; $Ч_{н}$ — общая численность населения, человек	Не более 7
3. Темп роста реальных доходов населения региона, %	$\frac{Д_{р2}}{Д_{р1}} 100 \%$, где $Д_{р2}$ — реальные доходы населения региона за период, руб.; $Д_{р1}$ — реальные доходы населения региона за предыдущий период, руб.	Не более 5
4. Уровень продолжительности жизни населения региона, %	$\frac{С_{пжф}}{С_{пжп}} 100 \%$, где $С_{пжф}$ — средняя продолжительность жизни фактическая, человеколет; $С_{пжп}$ — пороговое значение средней продолжительности жизни, человеколет	70
5. Уровень занятости населения региона, %	$\frac{Ч_3}{Ч_{зан}} 100 \%$, где $Ч_3$ — численность населения, занятого в экономике региона, человек; $Ч_{зан}$ — численность экономически активного населения региона, человек	Не менее 60
6. Уровень напряженности рынка труда региона (соотношение числа безработных и числа вакансий)	$\frac{Ч_{нр}}{Ч_{в}} 100 \%$, где $Ч_{нр}$ — численность официально зарегистрированных безработных, человек; $Ч_{в}$ — общая численность заявленных работодателями вакансий в службе занятости, человек	1
7. Доля индивидуальных предпринимателей в общей численности занятых региона, %	$\frac{Ч_{ип}}{Ч_3} * 100 \%$, где $Ч_{ип}$ — численность индивидуальных предпринимателей, человек; $Ч_3$ — общая численность занятых в экономике, человек	Не менее 15
8. Рост производительности труда к предыдущему периоду, %	$\frac{П_{р2}}{П_{р1}} 100 \%$, где $П_{р2}$ — производительность труда за период, руб.; $П_{р1}$ — производительность труда за предыдущий период, руб.	Не менее 3
9. Степень износа основных производственных фондов в регионе, %	$A / C 100 \%$, где A — амортизация, руб.; C — первоначальная стоимость производственных фондов, руб.	Не более 60
10. Доля занятых в НИОКР в численности занятых в регионе, %	$\frac{Ч_{зниокр}}{Ч_3} 100 \%$, где $Ч_{зниокр}$ — численность занятых в НИОКР, человек; $Ч_3$ — общая численность занятых в экономике, человек	Не менее 0,8

Примечание. Источник: собственная разработка.

Т а б л и ц а 2.5 — Динамика показателей состояния трудового потенциала Самарской области в 2016—2020 годах

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020	Пороговое значение показателя
Доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения, %	56,26	55,50	54,92	55,96	55,39	60
Доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума, %	13,5	13,3	12,7	12,9	15,5	Не более 7
Темп роста реальных доходов населения региона, %	-9,6	-2,7	0,8	-0,3	-4,1	Не менее 5
Уровень продолжительность жизни населения, лет	71,08	71,73	72,31	72,77	72,78	70 лет
Уровень занятости населения, %	68,7	61,0	61,5	60,6	60,3	Не менее 60
Уровень напряженности рынка труда (соотношение числа безработных и числа вакансий)	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	1
Доля индивидуальных предпринимателей, %	3,9	3,6	4,3	4,0	3,9	Не менее 15
Рост производительности труда к предыдущему периоду, %	-1,2	3,1	0,8	1,6	1,7	Не менее 3
Степень износа основных производственных фондов, %	51,9	51,1	51,2	45,3	44,2	Не более 60
Доля занятых в НИОКР в численности занятых, %	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	Не менее 0,8

Примечание. Источник: собственная разработка автора.

По данным таблицы 2.5 можно сформулировать следующие проблемы развития трудового потенциала Самарской области:

1. Демографические процессы характеризуются низкой рождаемостью, высоким уровнем смертности, естественной убылью, положительным сальдо миграции, снижением численности населения. Также можно выделить такие проблемы, как увеличение численности населения старше трудоспособного возраста, отрицательное влияние миграции на квалификационный уровень населения. Начиная с 2016 года, доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения становится ниже порогового значения — 60 %.

2. Наблюдается увеличение доходов жителей региона, но в 2020 году доходы населения резко сокращаются. Темпы роста реальных доходов населения региона в последнее время снижаются.

3. В 2020 году происходит рост доли населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума. Количество населения региона с доходами ниже прожиточного минимума практически в два раза превышает пороговое значение.

4. Продолжительность жизни населения в анализируемом периоде ежегодно увеличивается и в 2020 году превышает среднероссийский показатель 70 лет.

5. Численность экономически активного населения Самарской области за пять лет остается практически на одном уровне. Уровень занятости населения региона повышается и его значение превышает пороговое значение данного показателя — 60 %.

6. Индекс напряженности рынка труда (соотношение незанятого населения и числа вакансий) имеет положительное значение: на одного незанятого, по официальной статистике, приходится примерно две вакансии, но это без учета профессионального соответствия.

В регионе наблюдается несоответствие структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, что говорит о профессионально-квалификационном дисбалансе.

7. Доля индивидуальных предпринимателей в основном остается стабильно низкой — примерно на уровне 4 % при пороговом значении 15 %. Это свидетельствует о преобладании в регионе относительной пассивности населения в сфере занятости.

8. Динамика производительности труда в регионе положительная, что во многом связано с относительно высоким уровнем заработной платы в преобладающих отраслях основного производства. Анализ показал, что прирост производительности труда не превышает пороговое значение с 2018 года. Это достаточно низкий уровень для России.

9. В качестве положительного момента следует отметить снижение уровня износа основных производственных фондов до 44,2 % в 2020 году (при пороговом значении 60 %). В 2020 году значение роста производительности труда к предыдущему периоду немного увеличилось, тем не менее находится ниже порогового значения — 1,7 %.

10. Ведущую позицию в областной экономике занимает автомобилестроение. При этом структура промышленности области является относительно диверсифицированной. Существенную роль играют

такие секторы, как электроэнергетика, нефтедобывающая и нефтеперерабатывающая промышленность, цветная металлургия, химическая и нефтехимическая промышленность, машиностроение. Проблемой промышленности региона сегодня является и высокий уровень износа основных фондов предприятий, что несет риски производственного травматизма и препятствует росту производительности труда.

11. Доля занятых в НИОКР численности занятых в регионе низкая и не превышает пороговое значение данного показателя. В свою очередь, расходы на научно-исследовательские разработки ежегодно увеличиваются (в 2020 году по сравнению с 2016-м увеличение расходов составило 32,3 %).

Таким образом, в результате анализа трудового потенциала Самарской области выявлена следующая ситуация: рабочая сила в целом характеризуется развитостью своего трудового потенциала.

Список цитируемых источников к разделу 2.2

1. Экономика и социология труда : учеб. пособие / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. — М. : ЮНИТИ, 2000. — 407 с.
2. Радько, С. Г. Понятийно-терминологические особенности понимания категории «трудовой потенциал» / С. Г. Радько // Human Progress. — 2020. — Т. 6, вып. 1. — С. 123—128.
3. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / А. М. Асалиев ; под ред. проф. А. М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2020. — 336 с.
4. Генкин, Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. — М. : Инфра-М, 2020. — 448 с.
5. О понятии потенциала в экономических исследованиях [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://kapital-rus.ru/articles/article/187954>. — Дата доступа: 30.09.2021.
6. Валитова, А. А. Методические вопросы оценки трудового потенциала региона (на материалах Самарской области) : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. А. Валитова. — Самара, 2013. — 25 с.
7. Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. — М. : Альфа-Пресс, 2016. — 672 с.
8. Авдеенко, В. Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В. Н. Авдеенко, В. А. Котлов. — М. : Экономика, 2016. — 240 с.
9. Бухонова, С. М. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала / С. М. Бухонова, Ю. А. Дорошенко // Рос. предпринимательство. — 2014. — № 6 (54). — С. 68—73.
10. Тойменцева, И. А. Логистический подход к формированию трудового потенциала инновационного типа в экономике региона / И. А. Тойменцева, В. Д. Чичкина, О. Н. Денисова // Вопр. инновацион. экономики. — 2020. — Т. 10, № 2. — С. 915—926.

2.3 Рынок труда Республики Беларусь: состояние и перспективы развития

Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, функционирующая одновременно с другими рынками экономических ресурсов: материалов, сырья, жилья, товаров народного потребления, услуг и др. В общем виде под рынком труда понимают определенную систему общественных отношений, которые связаны с наймом и предложением рабочей силы, ее куплей, продажей. При этом цена рабочей силы — это заработная плата.

Рынок труда может реализоваться через государственную или коммерческую службу занятости, а также напрямую между работодателем и работником через кадровые службы организаций. Происходящие на рынке труда процессы связаны с демографической ситуацией страны.

Национальный рынок труда формируется под влиянием целого ряда факторов, которые обеспечивают единство как экономики всей страны, так и отдельных ее подсистем. А как экономическое явление рынок труда возникает не сам по себе, а в силу наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня развития.

Исследования вопросов сущности рынка труда, условий его возникновения и функционирования, моделей рынка труда, предложения и спроса на рынке труда, его регулирования осуществлялись рядом белорусских и зарубежных ученых. Эти вопросы изложены в трудах М. Н. Базылевой, А. В. Бондарь, Л. И. Васильцовой, Г. И. Соколовой, И. В. Шацкой, О. И. Хайдуковой, Е. А. Скворцова, В. И. Салтыкова, А. М. Панова и др.

Однако ряд вопросов функционирования и регулирования рынка труда остаются еще не изученными и требуют дальнейшего исследования.

Рынок труда наиболее сложный в сравнении с другими рынками экономических ресурсов. Специфика состоит в том, что его объектом выступает человек, способность его к труду. Белорусский рынок начал формироваться в 90-х годах XX века. За прошедший период определенная нормативная правовая база по его регулированию, создана государственная служба занятости, проводится мониторинг рынка труда, планируются и реализуются различные гос-

ударственные и региональные программы по регулированию рынка труда, реализации программы занятости населения.

Рынок труда выражает социально-трудовые отношения, которые связаны с передачей права использования рабочей силы на конкретное время нанимателю с установлением определенного размера заработной платы, продолжительности рабочего дня и других условий труда [1].

Функционирование рынка труда имеет свои особенности. Во-первых, собственность на товар (рабочая сила) неотделима от ее владельца. При этом наниматель, т. е. покупатель, получает только право на использование и частичное распоряжение товаром в течение рабочего времени. Во-вторых, обмен рабочей силы совершается в трех сферах и включает три момента. В сфере обращения осуществляется заключение договора о передаче пользования способностями работника работодателю. В сфере производства осуществляется реальный обмен функционирующей рабочей силой на заработную плату. Далее производится обмен заработной платы на необходимые работнику товары, услуги и другие жизненные средства.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы различные компоненты, такие как субъекты рынка труда (наниматели, работники, государство), различные юридические нормы, программы развития, коллективные договоры, рыночный механизм, который включает спрос на труд, предложение труда, цену труда. Важным компонентом является и рыночная инфраструктура, включающая совокупность различных институтов содействия занятости, учреждений профессиональной подготовки и переподготовки.

На рынке труда можно выделить следующие виды отношений: между работниками и нанимателями; между субъектами рынка труда и их представителями, т. е. профсоюзными организациями, службами занятости, союзами нанимателей); между государством, работниками и нанимателями.

Для возникновения рынка труда необходим ряд условий:

- отсутствие у человека условий для своего жизнеобеспечения за счет ведения личного хозяйства и, как следствие, необходимость продавать свою рабочую силу;
- наличие юридических свобод и возможности собственника рабочей силы распоряжаться по своему усмотрению своими способностями;

– появление нанимателя — покупателя рабочей силы, у которого есть необходимость покупать рабочую силу с имеющимися для него способностями к труду.

Рынок труда включает в себя не только экономические, но и правовые, социальные, психологические отношения. Поэтому в разных странах рынок труда возникал неодновременно и имеет определенные различия. Такие различия связаны с историческими традициями в стране, различиями в организации найма рабочей силы, в подготовке персонала, в функционировании профсоюзных организаций. В связи с этим рынок труда подразделяется на два вида: 1) внешний, т. е. общенациональный; 2) внутренний, т. е. внутрифирменный.

Внешний рынок характеризуется доступностью, открытостью для всех работников при их найме. При этом рабочие места заполняются рабочей силой, подготовленной вне пределов субъекта хозяйствования, т. е. в учреждениях образования, не находящихся под контролем нанимателей. Формой подготовки специалистов непосредственно в организациях остается ученичество. При этом наниматель должен учитывать положения Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь «О занятости населения в Республике Беларусь», Закона Республики Беларусь «Об охране труда» и др.

Внутренний рынок характеризуется определенной закрытостью. Движение рабочей силы в основном осуществляется в рамках субъекта хозяйствования, т. е. за счет перевода с одного рабочего места на другое, овладения смежными профессиями. При этом подготовка рабочей силы преследует цели конкретного предприятия и осуществляется внутри его. Такой вид рынка обеспечивает передачу накопленного опыта и специфических знаний новым работникам, при этом предотвращается утечка знаний и опыта фирмы.

Основными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, включающее имеющуюся рабочую силу, и совокупный спрос, т. е. общая потребность в рабочей силе.

Основные показатели рынка труда в Республике Беларусь приведены в таблице 2.6.

Как видим, среднегодовая численность населения республики, начиная с 2014 года, возрастала, однако в 2019-м несколько снизилась. Численность населения в трудоспособном возрасте в 2019 году по сравнению с 2014-м также снизилась.

Т а б л и ц а 2.6 — Основные показатели рынка труда в Республике Беларусь, за 2014—2019 годы, тыс. человек

Показатель	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Среднегодовая численность населения	9 474,5	9 489,6	9 501,5	9 498,3	9 483,5	9 465,7
Среднегодовая численность населения в трудоспособном возрасте	5 591,6	5 529,7	5 465,9	5 466,8	5 467,3	5 470,3
Среднегодовая численность населения, занятого в экономике	4 550,5	4 496,0	4 405,7	4 353,6	4 337,9	4 334,2
Численность лиц, работающих за границей (по данным выборочного обследования)	62,2	39,4	59,5	93,0	95,4	98,4

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

Численность населения, занятого в экономике, начиная с 2014 года имеет тенденцию к снижению. В тоже время значительно возрастает численность лиц, работающих за границей.

Рынок труда развивается по законам спроса и предложения. Предложения рабочей силы — это потребность трудоспособного населения в получении работы по найму и, соответственно, источника средств существования. Предложение рабочей силы обуславливается численностью трудоспособного населения, количеством рабочих часов за определенное время, количественным составом населения, его структурой, квалификационным уровнем.

Спрос отражает потребность экономики в определенном количестве наемных работников в конкретный период времени. Спрос на рабочую силу является показателем, который скрывает множество экономических явлений и процессов.

Обычно спрос на труд со стороны нанимателей, соответственно, и занятость населения растут по мере снижения цены труда, т. е. заработной платы. В то же время предложение труда возрастает по мере роста заработной платы.

Марксистская теория определяет стоимость рабочей силы как стоимость жизненных средств, необходимых для ее воспроизводства, т. е. включает оплату жилья, питание, здравоохранение, образование, отдых и т. д. Данная теория утверждает, что заработная плата устанавливается как величина суммарного дохода, остающе-

гося после оплаты остальных факторов производства — ренты, процента, прибыли.

Существуют и другие подходы к оценке цены рабочей силы. Например, по теории «сделки» уровень заработной платы устанавливается между максимальной суммой, которую будет платить наниматель, и минимальной, на которую соглашается работник.

По теории предельной производительности размер заработной платы определяется стоимостью товара, произведенного последним из нанятых рабочих, т. е. работодатель не будет нанимать другого рабочего, когда стоимость дополнительных товаров, которые произвел работник, меньше, чем размер заработной платы, которую ему необходимо выдать.

Если цена рабочей силы не соответствует ее стоимости, то в экономике могут возникнуть различные негативные последствия. Так, средний уровень заработной платы может негативно повлиять на занятость и ее структуру. Низкий уровень цены рабочей силы может стать одним из факторов скрытой безработицы. А сложившийся несоответствующий уровень заработной платы обычно консервирует низкий технологический уровень производства.

В экономической литературе выделяются различные функции современного рынка труда:

- воспроизводственная, которая устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается путем расширения предложения, повышения качества, цены рабочей силы, которые находят в постоянном движении и, соответственно, уравнивают друг друга;

- стимулирующая, так как рынок делает всех участников конкурентного процесса заинтересованными материально в удовлетворении потребностей людей;

- регулирующая, понуждающая предпринимателей нанимать то количество работников и той квалификации, которое обеспечивает прибыльность, таким образом осуществляется регулирование движения рабочей силы в экономике;

- общественного разделения труда, так как рынок труда разграничивает работодателя и наемного работника и распределяет работников по регионам, отраслям, квалификации, профессиям;

- посредническая, устанавливающая связь между наемными работниками и работодателями, которые выходят на рынок для удовлетворения своих потребностей и интересов;

– информационная, дающая участникам рынка информацию о предложении рабочих мест и рабочей силы, ее качестве, размере заработной платы, условиях найма. Рынок труда, хоть и с запозданием, но реагирует на изменения в процессе конкурентной борьбы, выявляет средние затраты на рабочую силу, дисбаланс между предложением и спросом на рабочую силу и информирует всех заинтересованных участников рынка.

Участниками рынка труда являются трудовые ресурсы, т. е. население, которое в силу своих физических способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в создании материальных благ или трудится в сфере услуг. На рынке труда регулируются излишки трудовых ресурсов, их оптимальное размещение и эффективное использование [3].

В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица старше и младше трудоспособного возраста.

Динамика трудовых ресурсов во многом обуславливает потенциал экономики, отражает ее текущее, а также перспективное состояние. Динамика трудовых ресурсов в Республике Беларусь приведена в таблице 2.7.

Т а б л и ц а 2.7 — Трудовые ресурсы Республики Беларусь

Показатели	Год						
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Трудовые ресурсы — всего, тыс. человек	5 938,8	5 848,7	5 997,0	6 106,1	6 078,5	5 874,8	5 728,9
В том числе:							
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	5 566,6	5 503,3	5 703,7	5 838,2	5 742,0	5 444,8	5 368,0
лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике	359,7	338,8	292,3	267,7	336,4	429,9	360,8
лица младше трудоспособного возраста, занятые в экономике	12,5	6,6	1,0	0,2	0,1	0,1	0,1
удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, %	58,3	57,4	60,1	63,2	64,0	61,9	60,5

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

Численность населения, количество и качество трудовых ресурсов, их занятость тесно взаимосвязаны с потенциалом экономики развиваться и противостоять внутренним и внешним угрозам. Удельный вес трудовых ресурсов в общей численности населения колеблется по годам. В 1990 году он составлял 58,3 %, в последующие два десятилетия возрос и составил в 2010-м 64,0 %. Однако далее заметна тенденция к снижению.

Численность трудоспособного населения хотя и возрастала в первые два десятилетия XXI века, но по сравнению с 1990 годом в 2019-м трудоспособное население снизилось на 198,6 тыс. человек. А если учесть и изменения, внесенные пенсионной реформой, т. е. увеличение возраста выхода на пенсию, то реальное снижение трудоспособного населения еще ниже.

Среди занятого населения старше трудоспособного возраста наиболее трудоспособными являются лица первых пяти лет пенсионного возраста, а затем уровень занятости этой возрастной группы постепенно снижается. Численность лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике страны, в связи с пенсионной реформой сократилась с 429,9 тыс. человек в 2015 году до 360,8 тыс. человек в 2019-м т. е. на 69,1 тыс. человек, или на 16,1 %.

Наибольшее количество трудовых ресурсов сосредоточено в г. Минске. Численность трудовых ресурсов в 2013—2019 годах уменьшилась во всех регионах Беларуси, за исключением г. Минска и Минской области (таблица 2.8).

Т а б л и ц а 2.8 — Трудовые ресурсы по областям в 2013—2019 годах, %

Показатель	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Трудовые ресурсы — всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе по областям:							
Брестская	14,1	14,0	13,9	13,8	13,9	14,0	13,9
Витебская	12,4	12,4	12,3	12,2	12,0	12,1	12,0
Гомельская	14,4	14,4	14,3	14,2	14,2	14,1	14,0
Гродненская	10,7	10,7	10,7	10,6	10,6	10,5	10,6
г. Минск	23,5	23,7	23,9	24,2	24,2	24,3	24,5
Минская	14,0	13,9	14,1	14,3	14,3	14,4	14,4
Могилевская	10,9	10,9	10,8	10,7	10,8	10,6	10,6

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

Уменьшающаяся численность трудоспособного населения, которая и является основой формирования трудовых ресурсов в республике, может компенсироваться при необходимости населением, находящимся уже за пределами трудоспособного возраста, и в первую очередь лицами старше трудоспособного возраста.

Учитывая их навыки, трудовой опыт, а также увеличение продолжительности жизни населения, это как с экономической, так и социальной точки зрения наиболее предпочтительный источник увеличения трудовых ресурсов по сравнению с привлечением внешних трудовых мигрантов.

Распределение занятого населения по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в 2013—2019 годах приведено в таблице 2.9.

В 2013—2019 годах в республике произошли позитивные изменения в распределении занятого населения по различным видам экономической деятельности. В сфере производства удельный вес занятого населения сократился с 42,7 % в 2013 году до 38,8 % в 2019-м. Сокращение произошло во всех видах экономической деятельности сферы производства. При этом во всех видах деятельности сферы услуг удельный вес занятого населения увеличился.

Т а б л и ц а 2.9 — Занятое население по видам экономической деятельности в 2013—2019 годах

Показатель	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Занятое население — всего, тыс. человек	4 578,4	4 550,5	4 496,0	4 405,7	4 353,6	4 337,9	4 334,2
Сфера производства, %:	42,7	42,3	41,1	39,9	39,5	39,4	38,8
сельское, лесное, рыбное хозяйство	9,4	9,4	9,6	9,6	9,6	9,3	8,7
промышленность	25,2	24,6	23,7	23,3	23,5	23,7	23,7
строительство	8,1	8,3	7,8	7,0	6,4	6,4	6,4
Сфера услуг, %:	57,3	57,7	58,9	60,1	60,5	60,6	61,2
торговля, ремонт автомобилей	14,1	14,3	14,5	14,4	14,2	14,2	14,5
транспортная, курьерская, почтовая деятельность	6,7	6,7	6,7	6,7	6,9	6,9	6,8
Образование	10,0	9,9	10,0	10,3	10,4	10,4	10,4
Здравоохранение, социальные услуги	6,7	6,7	7,0	7,3	7,4	7,5	7,6

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

Эта тенденция обусловлена тем, что сфера услуг модифицируется в направлении формирования высокотехнологичных услуг, ориентированных главным образом на потребности инновационного развития экономики.

Приоритетное развитие в Республике Беларусь получают наукоемкие услуги и услуги, которые связаны с повышением уровня качества жизни населения.

В настоящее время идет процесс модернизации, переоснащения организаций, наниматели заинтересованы в получении грамотного, подготовленного в соответствии с требованиями специалиста с учетом специфики конкретной организации, конкретного участка деятельности [4].

Именно рынком труда задаются стандарты качества для учреждений образования. Современный работник должен видеть производственный процесс более обширно, чем прежде, когда специалист имел представление только о конкретном наборе операций. Изменяются требования и в культурной, социально-психологической сферах.

В таблице 2.10 приведена информация о выпуске специалистов и квалифицированных рабочих в Республике Беларусь.

Как видим, начиная с 1990 года, в республике произошли существенные изменения в подготовке кадров. Так, выпуск специалистов учреждениями высшего образования увеличился с 28,6 тыс. человек в 1990 году до 57,5 тыс. человек в 2019-м, или в 2 раза. Выпуск специалистов учреждениями среднего специального образования уменьшился с 42,2 тыс. человек в 1990 году до 33,2 тыс. человек в 2019-м, или на 9,0 тыс. человек. А вот выпуск квалифицированных рабочих учреждениями профессионально-технического образования уменьшился с 79,1 тыс. человек в 1990 году до 28,0 тыс. чел в 2019-м, т. е. на 51,1 тыс. человек, или в 2,8 раза. Такой сдвиг частично можно объяснить тем, что в связи созданием высокотехнологичных производств, с развитием цифровых технологий требуются в большей мере более квалифицированные специалисты.

Т а б л и ц а 2.10 — Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих, тыс. человек

Учреждение образования	Год						
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Высшее	28,6	32,5	38,7	53,6	73,3	78,0	57,5
Среднее специальное	42,2	37,0	43,8	49,3	45,3	39,0	33,2
Профессионально-техническое	79,1	59,2	54,7	54,0	40,9	31,1	28,0

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

Структура и состояние экономики оказывают определенное влияние на спрос и предложение рабочей силы, а также определяют тенденции развития рынка труда и занятости.

На рынке труда страны в настоящее время наблюдается некоторый дисбаланс между спросом и предложением рабочих мест по профессионально-квалификационному составу. Несоответствие между структурой спроса организаций на рабочую силу и структурой подготовки кадров является фактором, создающим и поддерживающим дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Эти структурные диспропорции усиливают различия в оплате труда по специальностям и профессиям, отток за рубеж квалифицированных работников. Предпринимаемые шаги в последние годы к решению проблемы дисбаланса предложения и спроса на рынке труда Республики Беларуси направлены на формирование и апробацию механизмов распределения ответственности и функций между различными государственными органами, которые отвечают за формирование и реализацию государственной политики в области содействия занятости населения, планирования потребности экономики в кадрах, в том числе профессиональной и квалификационной структуры предложения и спроса на трудовые ресурсы с учетом динамики демографической ситуации, а также структуры профессионального образования [5].

Одним из основных объектов социально-трудовых отношений, которые реализуются на рынке труда, являются отношения занятости населения. Под занятостью понимается деятельность населения, связанная с удовлетворением своих личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, а также приносящая заработок, т. е. трудовой доход.

Под занятостью также следует понимать и занятие полезным делом, учебой, работой, уходом за детьми, прохождением военной службы и т. д. Как экономическая категория занятость — это общественно-экономические отношения, в которые вступают граждане для участия в общественно полезном труде на обусловленном рабочем месте.

Безработица возникает, когда предложение рабочей силы превышает его спрос, т. е. не хватает рабочих мест для желающих продать свой труд.

Безработные — это часть населения, которая хочет работать, ищет работу и не может ее найти на конкретной территории в определенное время.

Система регулирования занятости населения путем корректировки механизма государственного воздействия, а также саморегулирования призвана обеспечить определенные условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест, их первичное соединение и повторное воссоединение.

Для определения численности безработных обычно используют методику Международная организация труда (далее — МОТ). Картина безработицы характеризуется рядом показателей, основными из которых являются:

1) трудоспособное население (POP), определяемое по формуле $POP = E + U + NL$, где E — количество занятых; U — количество безработных в экономике; NL — часть трудоспособного населения, которая не работает и не ищет работу;

2) рабочая сила (L): $L = E + U$;

3) уровень безработицы (U): $U = (U/L)100$.

Таким образом, уровень безработицы — это отношение численности безработных граждан к численности рабочей силы (экономически активного населения). Обычно определяется среднемесячный уровень безработицы в течение года. Может определяться и уровень безработицы в численности экономически активного населения, а также показатель продолжительности безработицы.

Современная экономика рассматривает безработицу как естественную и неотъемлемую часть рынка труда.

Занятость населения в Республике Беларусь в 2014—2019 годах характеризуется следующими данными (таблица 2.11).

Как видим из данных таблицы 2.11, численность безработных в республике, начиная с 2014 года, имеет тенденцию к снижению. Уровень фактической безработицы снизился с 5,1 % в 2014 году до 4,2 % в 2019-м. Потребность в работниках, заявленная организациями, значительно превышает численность зарегистрированных безработных.

Такой низкий уровень безработицы может свидетельствовать или об отсутствии резерва рабочей силы для экономического «прорыва», который планирует правительство, или о недоверии населения к институту службы занятости, или о некоторых недоработках в этом направлении Министерством труда и социальной защиты.

Т а б л и ц а 2.11 — Занятость населения в Республике Беларусь в 2014—2019 годах

Показатель	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Трудовые ресурсы Республики Беларусь, тыс. человек	5 934,7	5 874,8	5 797,6	5 745,6	5 730,1	5 728,9
Среднегодовая численность населения, занятого в экономике, тыс. человек	4550,5	4496,0	4405,7	4353,6	4337,9	4334,2
Численность безработных (по методологии МОТ), тыс. человек	266,9	272,8	301,8	293,4	244,9	213,3
Уровень фактической безработицы (в процентах к рабочей силе)	5,1	5,2	5,8	5,6	4,8	4,2
Численность зарегистрированных безработных, тыс. человек	24,2	43,3	35,3	22,9	12,5	8,8
Потребность в работниках, заявленная организациями, тыс. единиц	33,6	28,7	36,0	53,9	75,5	83,6
Численность зарегистрированных безработных на одну заявленную вакансию, человек	0,7	1,5	1,0	0,4	0,2	0,1

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

Численность рабочих мест в настоящее время сокращается. Как свидетельствуют данные таблицы 2.12, на протяжении ряда последних лет число уволенных работников превышает число принятых на работу.

В нынешних экономических условиях государство отказалось от централизованного управления занятостью населения. Постепенно в республике формируется новая система влияния на занятость, т. е. система регулирования занятости. Главными звеньями здесь являются законы, программы дальнейшего стимулирования занятости населения, различные соглашения, которые заключают субъекты хозяйствования на национальном, региональном, отраслевом уровнях и в рамках организаций.

Т а б л и ц а 2.12 — Прием и увольнение работников в Республике Беларусь в 2013—2019 годах

Показатель	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Принято работников в течение года, тыс. человек	1 229,3	1 145,2	986,3	865,9	944,0	972,5	957,1
Уволено работников в течение года, тыс. человек	1 240,9	1 176,9	1 072,2	954,6	953,1	980,9	967,7
Соотношение принятых и уволенных работников, %	99,1	97,3	92,0	90,7	99,0	99,1	98,9

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

Таким образом, проведенный анализ рынка труда в Республике Беларусь позволил выделить особенности его формирования и определить ряд проблем.

Основными особенностями белорусского рынка труда являются высокий уровень занятости и снижение безработицы; наличие значительной численности экономически неактивного населения; имеет место дифференциация труда по регионам, выражающаяся в различиях между рынками труда в крупных, малых городах и сельской местности; растет профессионально-квалификационный дисбаланс между предложением и спросом на труд; на региональном уровне слабо развито институциональное строение рынка.

Важная роль в дальнейшем регулировании рынка труда республики должна отводиться налоговой, инвестиционно-структурной, финансово-кредитной политике. Совместными усилиями всех субъектов социально-трудовых отношений необходимо повышать активность нанимателей на рынке труда, а также на рынке образовательных услуг; согласовывать отраслевую и региональную политику занятости; устранять диспропорции в структуре подготовки специалистов по профессиям и профилям специальностей; определять основные направления занятости населения, изменения ее структуры; улучшать качественные характеристики имеющейся рабочей силы; повышать ее конкурентоспособность как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда.

Государство в этой системе должно выступать координатором усилий всех участников рынка труда, создавать рамочные условия для его функционирования.

Список цитируемых источников к разделу 2.3

1. *Бондарь, А. В.* Экономическая теория : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений по экон. специальностям / А. В. Бондарь. — Минск : БГЭУ, 2011. — 478 с.
2. Информация Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera>. — Дата доступа: 15.06.2021.
3. Экономика управления персоналом : учеб. пособие / Л. И. Васильцова [и др.]. — Екатеринбург, 2018. — С. 165.
4. *Соколова, Г. Н.* Механизмы трансформации рынка труда в условиях структурных изменений: опыт Беларуси / Г. Н. Соколова // Среднерус. вестн. обществ. наук. — 2017. — Т. 12, № 3. — С. 247—259.
5. Состояние и перспективы демографического развития Республики Беларусь / Е. А. Антипова [и др.] ; под общ. ред. Т. Н. Мироновой, С. В. Рязанцева ; НИИ труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Минск : ВИЗА групп, 2017. — 172 с.

2.4 Конъюнктурные особенности занятости на рынке труда Республики Беларусь

Рынок труда Республики Беларусь постоянно находится в процессе трансформации и развития. В настоящее время продолжают переходные процессы от командной экономики к системе рыночных отношений, реформирование политических и социально-экономических институтов влияет на особенности занятости населения на рынке труда. Происходит перераспределение и трансформация ролей основных субъектов рынка труда, разрушаются старые институты, формируются новые. На происходящие процессы влияет и ряд внешних факторов, таких как общемировые трансформационные процессы, глобализация, развитие технологий и инноваций. Объектом рынка труда и одним из основных факторов производства является труд, носителем которого выступает рабочая сила, или трудовые ресурсы, основным показателем их использования является занятость и безработица. Проблемы состояния рынка труда и занятости населения чрезвычайно актуальны для современной белорусской экономики, так как большинство экономических, социальных и демографических явлений, которые протекают в рыночной экономике, прямо или косвенно отражают процессы, происходящие на рынке труда.

Поскольку рынок труда является неотъемлемой частью современной экономики, одним из индикаторов благосостояния, стабильности и эффективности социально-экономических преобразований, он играет решающую роль в системе национального воспроизводства. Именно на рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы, оценка ее значимости и полезности для общества.

Основными направлениями государственной политики занятости на рынке труда Республики Беларусь являются снижение безработицы, повышение заработной платы, поддержание высокого уровня занятости населения, а также контроль за соотношением баланса спроса и предложения на рынке труда. Формирование рыночных отношений всегда затрагивает сферу трудовых отношений и отражается на состоянии *трудовых ресурсов* страны, под которыми понимается часть населения страны, обладающая необходимым умственным и физическим развитием, знаниями и здоровьем для работы в народном хозяйстве. Динамический анализ трудовых ресурсов на рынке труда Республики Беларусь (таблица 2.13) показал, что в 2020 году по сравнению с 2015-м численность трудовых ресурсов уменьшилась и составила 5 689,1 тыс. человек.

Т а б л и ц а 2.13 — Динамика численности трудовых ресурсов Республики Беларусь за 2015—2020 годы

Трудовые ресурсы	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Общая численность, тыс. человек	5 874,8	5 797,6	5 745,6	5 730,1	5 728,9	5 689,1
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, тыс. человек	5 444,9	5 372,9	5 366,6	5 367,3	5 366,7	5 329,2
Удельный вес в общей численности населения, %	92,7	92,7	93,4	93,7	93,7	93,7
Старше и младше трудоспособного возраста, тыс. человек	429,9	424,7	379,0	369,1	362,2	359,9
Удельный вес в общей численности населения, %	7,3	7,3	6,6	6,3	6,3	6,3

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Основой формирования трудовых ресурсов является трудоспособное население в трудоспособном возрасте, а также лица младше и старше трудоспособного возраста, занятые в экономике. Статистические данные свидетельствуют об отрицательной тенденции в темпе роста трудоспособного населения Республики Беларусь.

Численность населения Республики Беларусь в трудоспособном возрасте в 2020 году по сравнению с 2010-м уменьшилась и составила 5 431,0 тыс. человек (таблица 2.14). Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте уменьшилась с 5 752,9 тыс. человек в 2010 году до 5 329,2 тыс. человек в 2020-м. Однако если к 2015 году численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте сократилась на 94,7 тыс. человек (максимальное значение за рассматриваемый период), то за 2018-й — увеличилась на 0,7 тыс. человек, что обусловлено влиянием реформирования пенсионной системы.

Удельный вес трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в численности населения в трудоспособном возрасте за анализируемый период изменялся с 98,6 % в 2010 году до 98,1 % в 2020-м.

Динамический анализ показал, что структура населения Республики Беларусь характеризуется негативным соотношением основных возрастных групп, увеличением в общей численности населения доли лиц старше трудоспособного возраста, что свидетельствует о процессе старения населения страны.

Т а б л и ц а 2.14 — Динамика численности населения в трудоспособном возрасте и численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в Республике Беларусь

Год	Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. человек	Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, тыс. человек	Удельный вес трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в численности населения в трудоспособном возрасте, %
2010	5 834,8	5 752,9	98,6
2011	5 776,4	5 694,9	98,6
2012	5 718,5	5 637,4	98,6
2013	5 655,3	5 587,1	98,8
2014	5 591,6	5 539,6	99,1
2015	5 529,7	5 444,9	98,5
2016	5 465,9	5 372,9	98,3
2017	5 466,8	5 366,6	98,2
2018	5 456,2	5 367,3	98,4
2019	5 434,1	5 366,7	98,8
2020	5 431,0	5 329,2	98,1

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Учитывая в исследованиях изменение в пенсионной системе, связанное с поэтапным увеличением пенсионного возраста в Республике Беларусь, можно констатировать, что в 2000 году доля лиц старше трудоспособного возраста в структуре населения страны составляла 21,5 %, в 2016-м — 24,8 %, а в 2020-м — 26,2 %. Важными особенностями половозрастной структуры населения также являются дисбаланс численности мужского и женского населения (особенно в старших возрастных группах) и регрессивная возрастная структура. Современная половозрастная структура населения не очень благоприятна с точки зрения воспроизводственных процессов в Республике Беларусь.

Сокращение численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, являющееся основой формирования трудовых ресурсов страны, при необходимости может быть компенсировано населением, находящимся за пределами трудоспособного возраста, — в первую очередь лицами старше трудоспособного возраста. Учитывая их опыт и навыки, а также увеличение продолжительности жизни населения, это более предпочтительный источник форми-

рования трудовых ресурсов как с экономической, так и с социальной точки зрения по сравнению с привлечением в страну внешних трудовых мигрантов.

В соответствии с методикой по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов, утвержденной постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 8 мая 2013 года (с изменениями, внесенными постановлениями Белстата), трудовые ресурсы распределяются на занятое население и прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте [2].

Динамика использования трудовых ресурсов свидетельствует, что численность трудовых ресурсов в среднем снижается на 40 тыс. человек в год (таблица 2.15). *Уровень занятости населения* также с 2015 до 2019 года снижался, только в 2020 году данный показатель вырос на 0,45 %.

Анализ изменений в сфере занятости и рынка труда Республики Беларусь позволяет выделить наиболее характерные особенности и основные тенденции его развития. Параметры занятости населения зависят от численности трудовых ресурсов и их динамики. При этом на численность занятого населения, помимо демографического фактора, существенное влияние оказывает социально-экономическое развитие страны: объем ВВП и его динамика, уровень производительности труда, номинальная начисленная среднемесячная и реальная заработная плата, объем средств, инвестированных в основной капитал.

Т а б л и ц а 2.15 — Динамика использования трудовых ресурсов Республики Беларусь в 2015—2020 годах

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Трудовые ресурсы в среднем за год, тыс. человек	5 874,8	5 797,6	5 745,6	5 730,1	5 728,9	5 689,1
Из них:						
среднегодовая численность занятого населения, тыс. человек	4 496,0	4 405,7	4 353,6	4 337,9	4 334,2	4 330,1
прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте, тыс. человек	1 378,8	1 391,9	1 392,0	1 392,2	1 394,7	1 359,0
уровень занятости, %	76,53	75,99	75,77	75,70	75,66	76,11

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

На фоне сокращения трудовых ресурсов численность занятого населения страны, достигнув в 2015 году максимального значения — 4 496,0 тыс. человек, к 2020 году сократилась на 4 % и составила 4 330,1 тыс. человек (рисунок 2.2). Уровень занятости в 2020 году составил 76,1 % численности трудовых ресурсов. Уменьшение численности занятого населения на рынке труда Республики Беларусь произошло во всех регионах, включая город Минск.

Структурные сдвиги, которые происходят в экономике страны, отражают тенденции изменения численности занятого населения по видам экономической деятельности. В соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года политика занятости в 2016—2020 годах была направлена на расширение сферы услуг, изменение структуры занятости в пользу высокотехнологичных производств. В 2021—2030 годах в стране намечено осуществить переход к постиндустриальной модели занятости населения, характеризующейся большой долей работников в сфере высокотехнологичных услуг [3].

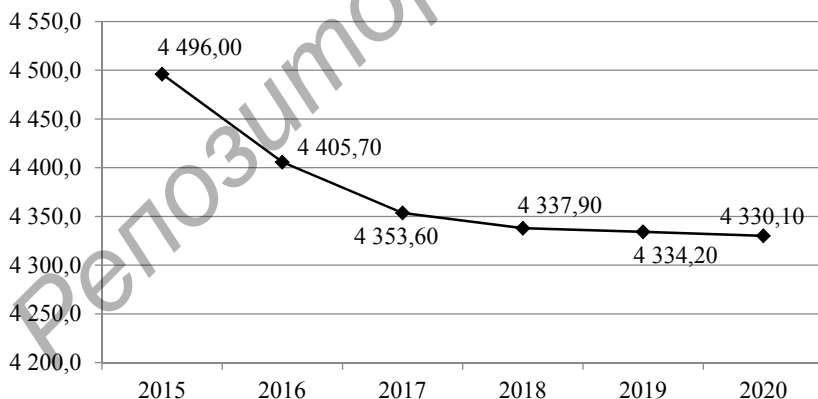


Рисунок 2.2 — Динамика численности занятого населения в 2015—2020 годах, тыс. человек

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Государственная политика в сфере занятости должна быть направлена в первую очередь на повышение эффективности механизма стимулирования создания новых рабочих мест в прогрессивных секторах экономики, обеспечение равных и благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, усиление роли в регулировании предпринимательской деятельности в целях легализации неформальной занятости, создание непрерывной системы профориентации, подготовки и повышения квалификации кадров, адаптированной к потребностям рыночной экономики.

В то же время такая переориентация не означает ослабления пассивных методов управления рынком труда (выплата пособий и оказание материальной помощи безработным). Основой используемых пассивных регуляторов должна стать система социального страхования от безработицы с учетом стажа работы граждан.

Обоснование прогнозной численности занятых в сфере производства по видам экономической деятельности основывалось на гипотезе активной реструктуризации производства и внедрения новых достижений техники и технологий. Структурные преобразования будут ориентированы на развитие наукоемких производств и трудосберегающих технологий, что приведет к снижению трудоемкости выпуска продукции и высвобождению избыточной численности кадрового персонала, более активному межотраслевому перераспределению трудовых ресурсов. Результатом проводимых реформ в социально-трудовой сфере станет трансформация структуры занятости по видам экономической деятельности [4].

В 2015—2020 годах в Республике Беларусь произошли заметные изменения в распределении *занятого населения по видам экономической деятельности*. Как видно из рисунка 2.3, в сфере производства численность занятого населения сократилась с 1 844,8, тыс. человек в 2015 году до 1 664,5 тыс. человек в 2020-м (на 9,8 %), а ее удельный вес в общей численности занятого населения, соответственно, уменьшился с 41,0 до 38,4 %.

Необходимо подчеркнуть, что численность занятого населения сократилась во всех видах экономической деятельности сферы производства.

В сельском, лесном и рыбном хозяйстве численность занятых сократилась с 430,7 тыс. человек в 2015 году до 375,2 тыс. человек в 2020-м, или на 13,0 %, а их доля в общей численности занятого населения — с 9,6 до 8,7 %.

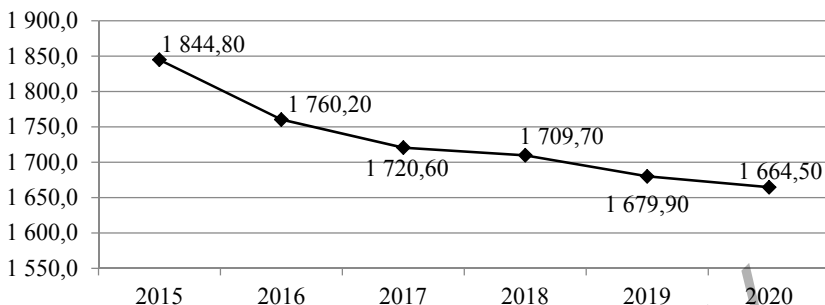


Рисунок 2.3 — Динамика численности занятого населения в сфере производства в 2015—2020 годах, тыс. человек

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Уменьшение численности занятых в данном виде экономической деятельности связано с повышением эффективности использования рабочей силы и миграцией населения из сельских населенных пунктов в городские.

В промышленности страны численность занятых сократилась с 1 063,8 тыс. человек в 2015 году до 1 012,4 тыс. человек в 2020-м (на 4,8 %), а их доля в общей численности занятых — с 23,7 до 23,4 %. Такая тенденция во многом является следствием снижения потребности промышленного производства в кадрах в условиях модернизации, роста производительности труда и оптимизации численности персонала организаций.

В строительстве численность занятых сократилась с 350,3 тыс. человек в 2015 году до 276,9 тыс. человек в 2020-м, или на 20,9 %, а их удельный вес в общей численности занятого населения страны — с 7,8 до 6,4 %. Уменьшение численности занятых в этом виде экономической деятельности обусловлено внедрением в производство новых прогрессивных технологий, прежде всего модульных конструкций, обеспечивающих высокие темпы производства.

Сокращение численности занятого населения Республики Беларусь в сфере производства сопровождается увеличением численности работающих в сфере услуг с 2 651,2 тыс. человек в 2015 году до 2 665,6 тыс. человек в 2020-м (рисунок 2.4). Удельный вес работающих в сфере услуг в общей численности населения достиг в 2020 году 61,6 %.

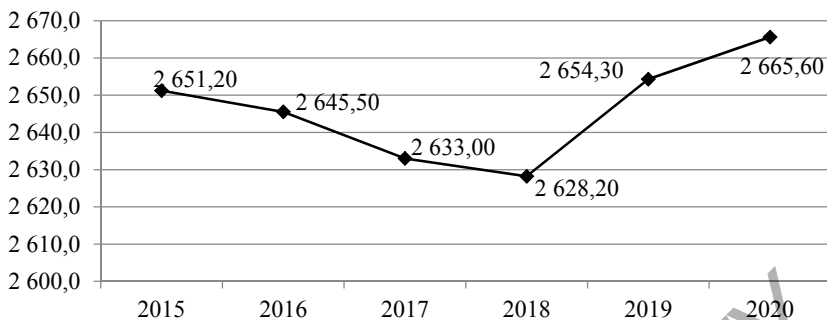


Рисунок 2.4 — Динамика численности занятого населения в сфере услуг в 2015—2020 годах, тыс. человек

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Динамика численности занятого населения в сфере услуг по видам экономической деятельности обусловлена тем, что сфера услуг трансформируется в направлении развития высокотехнологичных услуг, ориентированных преимущественно на потребности инновационного развития экономики. Приоритетное развитие в стране уделяется наукоемким услугам и услугам, непосредственно связанным с повышением уровня и качества жизни населения: информация и связь, услуги по временному проживанию и питанию, здравоохранение и социальные услуги, творчество, спорт, развлечения и отдых. Прогрессивные сдвиги в отраслевой и технологической структурах национальной экономики обусловлены необходимостью формирования высокотехнологичного сектора на базе V и VI технологических укладов, инновационного развития традиционных отраслей [4].

В сфере услуг наблюдается сокращение численности занятого населения в оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, в транспортной деятельности. Численность лиц, занятых в сфере государственного управления, сократилась на 2,2 %, что обусловлено реформированием системы государственного управления. Численность занятого населения в сфере образования уменьшилась на 0,2 % за 2015—2020 годы. Такая динамика занятости в образовании обусловлена в значительной мере сокращением в стране численности молодежи в возрасте 16—24 лет. В таком виде экономической деятельности страны, как творчество, спорт, развлечения

и отдых, численность занятых в 2020 году по сравнению с 2015-м уменьшилась на 8,9 % и составила 82,2 тыс. человек.

Одновременно численность населения, занятого в информации и связи, увеличилась с 96,1 тыс. человек в 2015 году до 134,7 тыс. человек в 2020-м, а их удельный вес в общей численности занятого населения страны — с 2,1 до 3,1 %. Наблюдается наращивание кадрового потенциала, необходимого для развития цифровой экономики. Так численность работников, занятых профессиональной, научной и технической деятельностью, за 2015—2020 годы увеличилась с 136,5 тыс. человек до 151,5 тыс. человек.

В сфере здравоохранения и социальных услуг численность занятых увеличилась с 313,6 тыс. человек в 2015 году до 332,7 тыс. человек в 2020-м. Такая тенденция численности занятых в здравоохранении обусловлена старением населения страны, а также необходимостью повышения качества медицинского обслуживания населения, особенно в малых населенных пунктах.

Исследование отраслевой структуры занятого населения Республики Беларусь за 2015—2020 годы показало, что доля занятого населения в сфере услуг возросла с 59,0 до 61,6 %, а доля занятых в сфере производства снизилась.

Классификация *занятого населения по предприятиям различных форм собственности* показала, что в 2020 году 39,1 % всех занятых в экономике белорусов работали на государственных предприятиях и 60,9 % — в организациях частной, смешанной и иностранной форм собственности (рисунок 2.5).

Опираясь на динамическое исследование занятого населения по предприятиям различных форм собственности за 2015—2020 годы, можно сказать, что значительных изменений в структуре не произошло. В 2020 году в частичной либо полной собственности государства находились 3 277 юридических лиц, которые обеспечивали работой 1 278 тыс. человек, или 44,3 % всех работников, занятых в белорусской экономике. Основные отрасли, в которых преобладает доля государственных предприятий в Республике Беларусь, — это сельское хозяйство и промышленность (более половины предприятий госсектора). Одновременно наибольшее снижение численности работников наблюдается в промышленности (–15,5 тыс. человек), сельском хозяйстве (–13,8 тыс. человек) и строительстве (–9 тыс. человек).



Рисунок 2.5 — Занятое население по формам собственности в Республике Беларусь в 2015—2020 годах, %

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

Исследование *гендерных особенностей* рынка труда за 2015—2020 годы показало, что в Республике Беларусь сформировались сферы занятости, где численность работающих женщин традиционно преобладает над численностью мужчин:

- 1) здравоохранение и социальные услуги (85,6 % в общей численности работников сферы) из 10 работников 8 — это женщины;
- 2) образование (81,3 %);
- 3) финансовая и страховая деятельность (75,2 %);
- 4) услуги по временному проживанию и питанию (71,1 %);
- 5) оптовая и розничная торговля (69,1 %);
- 6) творчество, спорт, развлечение и отдых (65,0 %).

Традиционно мужскими сферами занятости в Республике Беларусь являются:

- 1) строительство (81,5 % в общей численности занятого населения в сфере), из 10 работников 8 — это мужчины;
- 2) промышленность:
 - а) горнодобывающая промышленность (78,4 %);
 - б) снабжение электроэнергией, газом, паром и горячей водой (71,3 %);
- 3) транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность (64,2 %);
- 4) сельское, лесное и рыбное хозяйство (60,8 %).

В остальных отраслях народного хозяйства Республики Беларусь наблюдается приблизительно равное соотношение обоих полов в структуре занятости.

Обобщение информации показало, что в 2020 году в сфере производства в численности занятых преобладали мужчины, а в сфере услуг — женщины. В сфере услуг в 2020 году женщин работало больше, чем мужчин, на 36,4 %. Необходимо отметить, что данная особенность белорусского рынка труда соответствует общемировым тенденциям занятости, как и то, что женщины получают более низкую зарплату даже тогда, когда работают на одинаковых с мужчинами должностях.

Наиболее выраженная гендерная сегрегация по оплате труда наблюдается в таких профессиях, как разработчики программного обеспечения (отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин — 58,4 %), специалисты по брокерской деятельности в торговле (62,4 %), специалисты в области права (68,7 %). Однако есть сферы занятости, где заработная плата у женщин выше, чем у мужчин: среди специалистов-профессионалов по медицинскому уходу и акушерству (на 42,8 % больше), секретарей (на 27,0 % больше).

По занимаемым руководящим должностям женщины составляют достойную конкуренцию мужчинам: 49,1 % всех руководителей в стране — это женщины.

Исследование рынка труда Республики Беларусь по уровню образования работников свидетельствует, что уровень образования у занятого в экономике населения вырос: если в 2012 году доля работников с высшим образованием составляла 27,4 %, то в 2020-м она выросла до 33,1 %. При этом у женщин более высокий уровень образования, чем у мужчин. В 2020 году 38,9 % женщин, занятых в экономике страны, имели высшее образование, а среди мужчин этот показатель — 28 %. Женщины также превосходят мужчин и по доле работников со средним специальным образованием: 27,2 % у женщин и 19,0 % у мужчин.

Анализ отраслевых особенностей занятости населения по уровню образования показал, что преобладание высококвалифицированных кадров наблюдается в отраслях науки, искусства, образования. Больше всего работников с низкой квалификацией в сельском и лесном хозяйстве, строительстве.

Особенностью занятости на рынке труда Республики Беларусь является недостаточность у части работников профессиональных знаний и навыков, соответствующих современным требованиям инновационного развития экономики страны, так как сегодня работодателям важны не только профессиональные знания и умения специалистов, но и свободное владение иностранными языками, умение работать с людьми, коммуникабельность, самостоятельность в решении производственных задач и проблем.

Больше всего «страдают» от дефицита нужных знаний и навыков организации, работающие в строительном и финансовом секторах.

Исследование структуры занятого населения по возрасту позволяет констатировать, что в 2020 году уровень участия трудоспособного населения в рабочей силе Республики Беларусь (общая численность занятых и безработных) составил 87,0 %. Наиболее высокий процент занятости характерен для возрастных групп населения от 25 до 49 лет (таблица 2.16). Средний возраст занятых в экономике страны в 2020 году составил 42,6 года для мужчин и 42 года для женщин, по сравнению с прошлыми годами он постепенно растет, что отражает тенденцию старения населения государства.

Т а б л и ц а 2.16 — Занятое население Республики Беларусь по возрастным группам, % от численности населения половозрастной группы

Показатель	Всего	Мужчины	Женщины
Уровень занятости населения	67,7	71,6	64,2
Уровень занятости населения по возрастным группам:			
15—19	8,6	9,2	8,0
20—24	69,3	66,8	72,0
25—29	91,6	92,3	90,9
30—34	92,2	92,5	91,9
35—39	91,5	91,0	92,0
40—44	91,7	90,3	93,1
45—49	91,7	89,5	93,6
50—54	88,5	86,2	90,4
55—59	67,6	82,1	55,4
Старше 60	19,6	27,2	14,5

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

В то же время только 69,3 % молодежи в возрасте 20—24 лет работают, что косвенно свидетельствует о высокой вовлеченности молодежи страны в образовательный процесс. Трудовая активность населения заметно падает после 55 лет: в диапазоне 50—54 лет работает или ищет работу 88,5 % населения, 55—59 лет — 67,6 %, 60—74 лет — 19,6 %. По сравнению с 2019 годом, доля работников старше 55 лет выросла на 4,1 %. Это связано, с одной стороны, с поэтапным увеличением границ пенсионного возраста в Республике Беларусь, с другой — с тем, что значительная численность белорусов на пенсии работает. Среди занятого населения старше трудоспособного возраста наиболее трудоспособными являются лица первых пяти лет пенсионного возраста.

В Республике Беларусь отмечается увеличение численности пожилых людей и их доли в общей численности населения, что соответствует общеевропейским тенденциям. В большинстве районов страны сегодня четверть населения составляют пожилые жители, в целом по Беларуси — 24,5 % [6, с. 61].

Негативные тенденции нарастают среди работников предпенсионного возраста (50 лет и старше). Доля таких работников среди женщин составляла 26,8 %, среди мужчин — 28,0 %. То есть каждый четвертый белорус, занятый сегодня в экономике, — это потенциальный пенсионер. Следовательно, в Республике Беларусь наблюдается высокий риск дальнейшего сокращения экономически активного населения.

Самые «молодые» отрасли народного хозяйства, где доля работников в возрасте до 30 лет наиболее высока, — это услуги по временному проживанию и питанию (39,0 %), информация и связь (38,7 %), оптовая и розничная торговля (28,8 %). Самые «старые» отрасли народного хозяйства (с высокой долей работников старше трудоспособного возраста) — здравоохранение и социальные услуги (18,6 %), операции с недвижимостью (18,4 %), образование (17,2 %).

Частично проблема старения населения страны сглаживается трудовой миграцией. Однако есть особенности миграционных процессов в Республике Беларусь, влияющие на занятость населения. Так, чаще покидают страну высококвалифицированные специалисты, а приезжают к нам на работу представители рабочих специальностей. Согласно статистическим данным Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Респуб-

лики Беларусь, в 2020 году за границу на работу выехали 4 825 человек. Лидером по количеству трудовых эмигрантов была Литва — 1 686 белорусов. Второе место заняла Россия: туда отправилось 1 454 человека. Польша заняла третье место по количеству трудовых эмигрантов из Беларуси — 1 128 человек. Но в официальной трудовой эмиграции есть особенности, о которых стоит упомянуть. В статистике Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь учитываются только те, кто выехал на работу при содействии организаций, имеющих лицензию на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Беларуси, а те, кто уехал по собственному желанию, в статистике не учитываются.

В 2020 году в Республику Беларусь на работу приехали 14 424 иностранца, получивших специальные разрешения на право заниматься трудовой деятельностью. Больше всего трудовых иммигрантов прибыло из России — 5 189 человек, на втором месте — Китай (3 208 человек), на третьем — Украина (2 259 человек).

Интересен тот факт, что на работу в Парк высоких технологий приехало 933 человека, а это примерно каждый 16-й трудовой иммигрант. Наибольшее количество ИТ-специалистов прибыло из России (578 человек), за ней следуют Украина (154 человека), Казахстан (76 человек), Азербайджан (34 человека) и Кыргызстан (22 человека) [7].

Особенность рынка труда Республики Беларусь, связанная с низким уровнем официально зарегистрированных безработных при относительно высоком показателе скрытой безработицы, искажает информацию о состоянии занятости населения в Республике Беларусь. На основании баланса трудовых ресурсов численность *незанятого трудоспособного населения в трудоспособном возрасте* определяется методом остатка как разность между численностью трудовых ресурсов и численностью занятого населения. К данной группе населения относятся:

- безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите;

- лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней (рассчитывается на основании данных выборочного обследования). Из данной категории незанятых граждан исключаются лица, обучающиеся в учреждениях образования на дневной форме получения образования, пенсионеры в трудоспо-

собном возрасте и безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите;

- лица, находящиеся в отпусках по беременности, родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- лица, обучающиеся в учреждениях образования (не совмещающих обучение с трудовой деятельностью);

- граждане Республики Беларусь, работающие за границей;

- лица, ведущие домашнее хозяйство, т. д. [8].

В Республике Беларусь численность незанятого трудоспособного населения в трудоспособном возрасте за рассматриваемый период имела тенденцию к сокращению и составила в 2020 году 1 359 тыс. человек, а в прогнозе к 2023 году составит 1 210 тыс. человек (сократится на 10,9 %), при этом удельный вес незанятого трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в численности трудовых ресурсов сократится с 23,9 % в 2020 году до 21,5 % в 2023-м.

Безработица как социально-экономическая категория рынка труда отражает сложность процесса согласования предложения рабочей силы со спросом на нее. Целесообразно рассмотреть ситуацию с безработицей в Республике Беларусь. Согласно статье 1 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь», безработный — это трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в управлении по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполкома в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней [9].

Согласно данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в 2020 году в органах по труду, занятости и социальной защите за содействием в трудоустройстве обратилось 152,7 тыс. человек, из них 70,7 тыс. человек зарегистрированы в качестве безработных. Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в период с 2015 по 2020 год, сократилась. В 2015 году уровень зарегистрированной безработицы составлял 1,0 %, а в 2020-м сократился до 0,2 %.

Низкий уровень безработицы в Республике Беларусь объясняется спецификой ее учета. Официальная статистика не учитывает людей, которые не регистрируются в центрах занятости населения, а предпочитают искать работу самостоятельно. Основные причины данного явления: маленький размер пособия по безработице (ми-

нимальный размер пособия составляет 29 белорусских руб., а максимальный — 58); обязательное участие безработного в общественных работах (по уборке улиц, сбору плодоовощной продукции и т. д.); низкий уровень оплаты труда по предлагаемым вакансиям; несовершенная система страхования безработицы.

Это приводит к росту скрытой безработицы, которую трудно выявить, поскольку она трудно поддается учету. Ряд экспертов рынка труда полагает, что уровень фактической безработицы в Беларуси может составлять от 6 до 10 % от экономически активного населения.

Согласно методологии МОТ, к численности безработных относятся лица трудоспособного возраста, которые не имеют работы в течение некоторого периода времени, способны трудиться и принимают усилия по поиску работы, но не могут найти ее [10]. Показатель безработицы подсчитывается по международной методологии ежеквартально на основании данных выборочного обследования домашних хозяйств и является альтернативным показателю официальной зарегистрированной безработицы. Численность безработных (согласно методологии МОТ) в 2015 году составляла 272,8 тыс. человек, а в 2020-м — 206,2 тыс. человек (сократилась на 24,5 %). Уровень безработицы по методологии МОТ в 2015 году был равен 5,2 %, а на конец 2020-го составил 4,0 % [11].

Безработица является неотъемлемой частью рыночной экономики, без решения проблемы безработицы невозможно наладить эффективную работу экономики страны. Уровень безработицы влияет на преступность в обществе, уровень жизни населения, миграционные процессы и на наличие квалифицированной рабочей силы в структуре занятости населения.

По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, на начало 2021 года в органы по труду, занятости и социальной защите поступили сведения о наличии 72 тыс. вакансий на рынке труда. Потребность в работниках по рабочим профессиям составила 61,5 % от общего числа вакансий. Численность безработных, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите, на начало 2021 года составила 7,2 тыс. человек (рисунок 2.6).

Динамический анализ показал, что в 2010—2015 годах количество вакансий постепенно снижалось с 48,8 до 28,7 тыс. на фоне снижающейся численности безработных. Однако ситуация существенно изменилась в 2015 году.

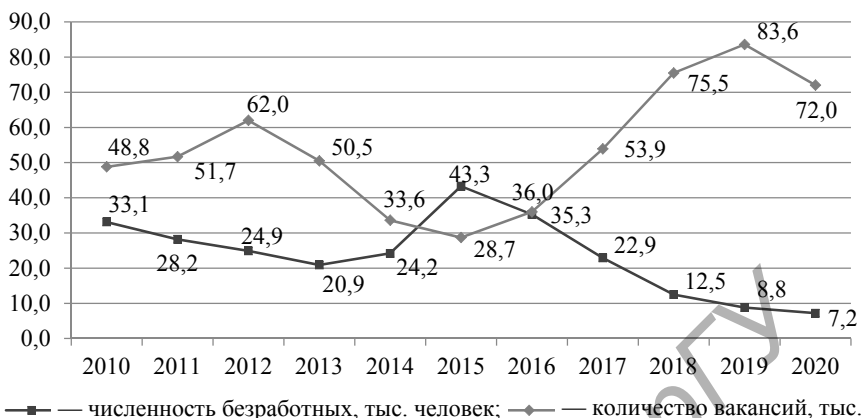


Рисунок 2.6 — Спрос и предложение на рынке труда Республики Беларусь за 2010—2020 годы

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [12].

В 2015—2019 годах количество предложенных вакансий стремительно росло с 28,7 до 83,6 тыс. (увеличилось на 186,21 %), а численность безработных сократилась с 43,3 до 8,8 тыс. человек соответственно. На рынке труда Республики Беларусь из-за пандемии коронавируса количество вакансий за 2020 год сократилось с 83,6 тыс. до 72 тыс., фактически упал спрос на рабочую силу, а люди отложили поиск работы «до лучших времен». Наиболее сложно найти работу молодым людям в возрасте до 30 лет. Однако, начиная со второго полугодия, спрос на работников стабилизировался, на рынке ежемесячно присутствовало 72—73 тыс. вакансий. 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.

Основными конъюнктурными особенностями занятости на рынке труда Республики Беларусь являются: высокий уровень человеческого капитала; высокий уровень занятости населения при избыточной численности персонала и значительной численности экономи-

чески неактивного населения; старение занятого населения; высокий риск дальнейшего сокращения экономически активного населения из-за роста численности населения пенсионного возраста; низкий уровень официально зарегистрированных безработных при относительно высоком показателе скрытой безработицы; несовершенная система страхования безработицы; возрастающий профессионально-квалификационный дисбаланс между спросом на труд и его предложением; рост трудовой эмиграции белорусов за рубеж.

Исследование ситуации, складывающейся на рынке труда в Республике Беларусь, свидетельствует о необходимости своевременного формирования нового механизма регулирования занятости, который бы учитывал все произошедшие изменения. Рынок труда Республики Беларусь с каждым годом становится все более гибким, о чем свидетельствуют изменения в трудовом законодательстве, широкое использование современных технологий для организации трудового процесса, применение гибких форм занятости. В настоящее время гибкие формы занятости (дистанционная занятость, фриланс, телеработа) позволяют работать большому числу работников удаленно. Однако еще более интенсивное использование таких форм занятости позволит вовлечь на рынок труда категории населения, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда (пенсионеры, люди с инвалидностью, мамы с детьми и молодежь).

Список цитируемых источников к разделу 2.4

1. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020 : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Минск, 2021. — 316 с.
2. Методики по формированию и расчету статистических данных [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/metodologiya/metodiki-ro-formirovaniyu-i-raschetu-statistichesk> . — Дата доступа: 06.09.2021.
3. О Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь (НСУР) до 2030 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://pervadmin.gov.by/page-4830> . — Дата доступа: 18.09.2021.
4. Концепция Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/Kontseptsija-na-sajt.pdf> . — Дата доступа: 21.09.2021.
5. Половозрастная структура населения Республики Беларусь на 1 января 2020 года и среднегодовая численность населения за 2019 год : стат. бюл. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Минск, 2020. — 254 с.

6. Ходас, А. К. Особенности демографических процессов в Республике Беларусь / А. К. Ходас // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы XIV Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20 мая 2021 г. — Минск : БГЭУ, 2021. — С. 60—61.

7. Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь / Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mvd.gov.by/ru/page/uchet-trudyashihsya-emigrantov-i-trudyashihsya-immigrantov>. — Дата доступа: 20.09.2021.

8. Методика по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/metodologiya/metodiki-ro-formirovaniyu-i-raschetu-statistichesk>. — Дата доступа: 02.09.2021.

9. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3. — Режим доступа: https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_zanyatosti_naseleniya_respubliki_bielarus.htm. — Дата доступа: 02.09.2021.

10. Международная организация труда. Уровень безработицы [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — Режим доступа: https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf. — Дата доступа: 07.09.2021.

11. Национальная библиотека Республики Беларусь. Международная статистика. База данных Undata (статистические ресурсы организаций системы ООН). Рынок труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://data.un.org/Docs/SYB/PDFs/SYB63_329_202009_Labour%20Force%20and%20Unemployment.pdf. — Дата доступа: 06.09.2021.

12. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru>. — Дата доступа: 07.09.2021.

13. Бажина, А. А. Государственный социальный заказ на рынке труда [Электронный ресурс] / А. А. Бажина // Теоретико-методологические и прикладные аспекты государственного управления : материалы XVIII Респ. науч.-практ. конф. молодых ученых, аспирантов и студентов, Минск, 21 марта 2014 г. — Минск, 2014. — С. 337—339.

2.5 Исследование рынка труда городского округа Тольятти за 2013—2020 годы

Город Тольятти расположен в 986 километрах по трассе М5 от столицы Российской Федерации — города Москвы. После Самары это второй по значимости город Самарской области.

Тольятти расположен вдоль реки Волги примерно на 30 км и состоит из трех отдельных районов — Автозаводского, Комсомольского и Центральный. Общая площадь города составляет 284,3 кв. км, или 28 433 га.

Автозаводский район функционально и исторически связан с Волжским автомобильным заводом и другими предприятиями,

которые расположены в промышленной зоне. Жилой район является крупнейшим в городе.

Между Автозаводским и Центральным районами расположен лес шириной 4—6 км. Центральный район (или Старый город) возник после затопления старого Ставрополя при строительстве гидроэлектростанции. Второе рождение района произошло после строительства крупных химических предприятий. В Центральном районе находятся органы местного самоуправления городского округа Тольятти, мэрия и Дума.

Комсомольский район исторически связан со строительством Жигулевской ГЭС, эксплуатацией шлюзов и речного порта.

Тольятти всегда считался молодым, динамично развивающимся городом, привлекательным для инвестиций, комфортным для жизни и работы. История рождения города следующая. Город-крепость был основан в 1737 году Василием Татищевым для переселения крещеных калмыков и защиты русских земель от набегов кочевников. Императрица Анна Иоанновна 20 июня 1737 года получила диплом крещеной калмыцкой княгини Анны Тишиной, в котором рассказывалось об основании. С этой даты начинается история города.

В начале XX века население города не изменилось и составляло чуть более 6 тыс. человек. В городе было 6 заводов, 2 гостиницы, земская больница, 4 ветряные и 1 водяная мельница, 6 учебных заведений. В 1924 году Ставрополь утратил статус города и в силу своей экономической незначительности был преобразован в село. Статус города был возвращен в 1946 году.

21 августа 1950 года Советом Министров СССР было принято решение о строительстве Волжской Жигулевской ГЭС. Во время строительства Ставрополь оказался в зоне затопления Куйбышевского водохранилища и в период с 1953 по 1955 год был полностью перенесен на новое место. Затем начался стремительный рост города — к востоку от старого города был построен рабочий поселок Комсомольск. Оба поселения позже вошли в состав нового Ставрополя. В 1957 году было завершено строительство Волжской ГЭС, построены электроустановки «Волгоцеммаш», крупные химические заводы «Синтезкаучук», «КуйбышевАзот». 28 августа 1964 года в честь итальянского коммуниста Пальмиро Тольятти город был переименован в Тольятти. В 1966 году началось строительство крупнейшего в России Волжского автомобильного завода по производству легковых автомобилей.

Одновременно со строительством завода был построен и новый жилой район города — Автозаводский. С октября 1966 года по сентябрь 1967-го население удвоилось, в сентябре 1967 года в Тольятти уже проживало 162 тыс. человек.

Сегодня Тольятти — крупнейший город России, не являющийся областным центром. Здесь проживает около 700 тыс. человек. Средний возраст жителей Тольятти — 39 лет.

Тольятти — город, в котором проживают представители многих национальностей: русские — 83,2 %, татары — 3,8 %, украинцы — 2,8 %, мордва — 2,0 %, чувашаи — 1,8 %, другие национальности — 6,4 %.

Тольятти — чистая инвестиционная площадка. Он открыт для сотрудничества с российскими и зарубежными партнерами. Город имеет стабильные торгово-экономические связи с более чем 100 странами мира. Основными партнерами являются Украина, Германия, Китай, Азербайджан, Турция, Бразилия. Основу экспорта составляют химическая продукция, технологическое оборудование, автомобили и металлургия; импорта — машиностроительная продукция.

Большая часть инвестиций идет от химической и автомобильной промышленности, которые направлены на реализацию проектов по развитию существующих производств, а также научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

Внешнеэкономические и культурные взаимоотношения Тольятти с городами-партнерами постоянно расширяются: Вольфсбург (Германия), Флинт (США), Лоян (КНР), Казанлык (Болгария), Надьканижа (Венгрия), Кольмар (Франция).

На данный момент происходит процесс реализации трех крупных федеральных проектов для поддержки Тольятти как моногорода:

- особая экономическая зона промышленно-производственного типа;
- технопарк в сфере высоких технологий «Жигулевская долина»;
- территория опережающего социально-экономического развития «Тольятти».

В городе хорошо развита система образования. В состав муниципальных образовательных учреждений входят: 92 общеобразовательных, 69 дошкольных, 18 учреждений дополнительного образования, а также высшие учебные заведения — Тольяттинский государ-

ственный университет, Поволжский государственный университет сервиса, Поволжская академия Святителя Алексия, Тольяттинская академия управления, Волжский университет имени В. Н. Татищева.

Сектор здравоохранения представлен государственными учреждениями здравоохранения и частными клиниками в различных областях. Больницы, клиники, кабинеты оснащены современным оборудованием, которое позволяет оказывать пациентам весь спектр высокотехнологичной помощи.

В сфере культуры Тольятти действуют 4 профессиональных театра: кукольный театр «Пилигрим», драматический театр «Колесо», театр юного зрителя «Дилижанс», Молодежный драматический театр. Ежегодно проводится фестиваль «Театр для детей и юношества», в котором принимают участие профессиональные и студийные школьные коллективы.

Фонды городских музеев — Тольяттинского краеведческого, художественного, городского музейного комплекса «Наследие» — составляют более 800 тыс. единиц хранения. Это документы и объекты этнографии, скульптуры, живописи. На улице Советской сохранился дом семьи Стариковых, который первым был перенесен из Ставрополя, пострадавшего от наводнения.

Уникальным явлением является музейно-парковый комплекс «Технический музей имени Г. К. Сахарова», расположенный под открытым небом на участке площадью около 38 га. На большой территории находится более 460 различных экспонатов, демонстрирующих развитие бронетанковой, автомобильной, железнодорожной, авиационной, космической техники, а также морского и ракетно-артиллерийского вооружения. Особого внимания заслуживает представленная в музее с места службы целиком подводная лодка Б-307.

Музыкально-эстетическую профессиональную подготовку осуществляют музыкальная школа, Тольяттинская консерватория (институт), 16 учреждений дополнительного образования детей, хореографическое училище имени М. Плисецкой. Владимир Спиваков, почетный гражданин города Тольятти, взял на себя шефство над несколькими талантливыми музыкантами.

В Тольятти насчитывается около 120 скульптурных и архитектурных памятников. Более половины из них расположены в Центральном районе. На площади Свободы горит Вечный огонь, воз-

вышается обелиск Славы в честь погибших в годы Великой Отечественной войны. На берегу Волги находится памятник основателю города В. Н. Татищеву, который был построен на пожертвования меценатов города Тольятти, промышленных предприятий и горожан. Автор памятника — Александр Рукавишников, скульптор с мировым именем.

В городе Тольятти ежегодно проводятся чемпионаты и первенства по более чем 50 видам спорта. Большой популярностью среди горожан пользуются массовые спортивные и развлекательные мероприятия по месту жительства: семейные старты, «Большая игра», мяч через сетку, фестиваль стритбола, «Зимний бал», «Золотая шайба». Традиционно в городе проходят всероссийские соревнования: «Кросс наций», «Лыжня России», «Российский Азимут». Более 40 лет в Тольятти стартует «Жигулевская кругосветка», во время которой за девять дней дистанцию в 140 километров преодолевают более 700 человек.

В Тольятти развивается спортивная инфраструктура, позволяющая людям разных возрастов заниматься любимым видом спорта. Здесь находятся Дворец спорта, 4 стадиона, 7 спортивных комплексов и Ледовый дворец спорта «Лада-Арена», 340 спортивных площадок и площадок для занятий физкультурой и спортом, 118 спортивных залов, 2 лыжные базы, 4 бассейна, 12 кортов со специальным покрытием, 10 стрелковых полигонов, яхт-клубы, горнолыжные и конноспортивные сооружения.

Кроме того, в 34 спортивных центрах функционируют 19 муниципальных спортивных школ и оздоровительно-образовательных центров, в которых занимаются спортом более 17 тыс. детей, подростков и молодежи. Спортсмены из Тольятти на международных соревнованиях участвуют в таких дисциплинах, как хоккей, каратэ, спидвей, бокс, гимнастика, бадминтон, акробатика и парусный спорт. Самым известным из тольяттинских спортсменов является гимнаст Алексей Немов — четырехкратный олимпийский чемпион, кавалер ордена «За заслуги перед Отечеством» и ордена «За отвагу». Самым титулованным спортсменом Тольятти по боевым искусствам является Александр Герунов — многократный чемпион мира и России по каратэ во всех его проявлениях: личном, командном, видовом и абсолютном первенстве (в настоящее время — начальник

управления физической культуры и спорта мэрии Тольятти). Тольятти первым в мире покорил самую высокую вершину планеты — Эверест (8 848 метров).

Правовую основу местного самоуправления городского округа Тольятти составляют Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Устав (Основной закон) Самарской области, законы и иные нормативные правовые акты Самарской области, Устав городского округа Тольятти, решения, принятые на местных референдумах, и муниципальные правовые акты.

Местное самоуправление в городском округе осуществляется на основе принципов:

- 1) соблюдения прав и свобод человека и гражданина;
- 2) государственных гарантий осуществления местного самоуправления;
- 3) законности;
- 4) гласности;
- 5) самостоятельности местного самоуправления в решении вопросов местного значения;
- 6) выборности органов и должностных лиц местного самоуправления;
- 7) ответственности органов и должностных лиц местного самоуправления перед населением городского округа;
- 8) ответственности органов и должностных лиц местного самоуправления перед органами государственной власти в части исполнения переданных органам местного самоуправления отдельных государственных полномочий.

В состав городского округа Тольятти входит город Тольятти, разделенный на три района: Автозаводский, Центральный и Комсомольский.

По состоянию на 01.01.2021 постоянное население городского округа Тольятти составляло 693,072 тыс. человек (по состоянию на 01.01.2020 — 699 тыс. человек). Из них мужчин — 45,6 %, женщин — 54,4 %. Убыль населения за отчетный период составила 5,9 тыс. человек (таблица 2.17).

Т а б л и ц а 2.17 — Показатели естественного движения населения за 2018—2019 годы

Показатель	Январь—декабрь, человек		Прирост (+), снижение (—), человек	Темп роста, %
	2018	2019		
Родившиеся	6 662	6 073	–589	10,0
Умершие	8 166	7 915	–251	3,2
Естественный прирост (убыль)	–1 504	–1 842	–338	18,3

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

В 2020 году в городском округе Тольятти родилось на 4 % человек меньше, чем в предыдущем году. Количество смертей по отношению к аналогичному показателю прошлого года выросло на 10,6 тыс. человек.

В результате исследования представленных данных можно сделать следующий вывод: естественная убыль населения городского округа Тольятти составила 338 человек.

По последним проведенным опросам и анализу статистических данных, количество пар, зарегистрировавших отношения, превышает количество разводов. За первое полугодие 2020 года на 4 168 браков приходится 4 121 развод, или 3,2 против 3,1 на тысячу проживающих человек. Общий показатель: из 1 000 поженившихся пар 989 разводятся. Статистика неутешительная, но по сравнению с 2019 годом число разводов уменьшилось на 22,2 %.

В 2020 году наблюдался отток проживающих в Тольятти: из 18 643 прибывших жителей 18 795 выбыло. Чистая миграционная убыль населения составила 153 человека, в то время как в 2019 году этот показатель был положительным и составлял 3 020 жителей. Большую часть населения составляет молодежь 25—30 лет.

Официальные данные свидетельствуют об уменьшении численности горожан по большей части из-за механической миграции. Молодежь все чаще переезжает в крупные российские города и страны с более высоким уровнем заработной платы и перспективами карьерного роста.

По предварительным прогнозам, уменьшение населения продолжится и к 2030 году составит до 30 тыс. убытка. При этом

уменьшается рождаемость, повышается процент проживающих старше 50 лет. По проведенным социологическим опросам, более 30 % жителей хочет уехать из города.

Средний возраст жителей городского округа Тольятти на начало 2021 года составил 40,7 года, в Самарской области — 41 год. Население трудоспособного возраста на начало 2021 года составило около 450 тыс. человек.

Для рынка труда города Тольятти по-прежнему остаются характерными структурные диспропорции между спросом на рабочую силу и ее предложением. По состоянию на 01.04.2021 в центре занятости было зарегистрировано 10 954 безработных граждан, из которых 59,3 % приходится на женщин; 21,0 % — молодежь в возрасте до 30 лет; 10,2 % — граждан предпенсионного возраста [1]. В наличии имеется 8 527 вакансий. Уровень регистрируемой безработицы в Тольятти составляет 3,15 %. Заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках составила 8 527 единиц. Доля рабочих вакансий — 64,7 %. Нагрузка на одно свободное рабочее место составила 1,3 человека. Из ранее занятых в городской экономике безработных граждан занимали должности руководителей, специалистов и служащих 49,3 %; работали по рабочим профессиям — 50,7 %.

В течение отчетного периода в ГКУСО «Центр занятости населения городского округа Тольятти» зарегистрировано в качестве активно ищущих работу — 5,2 тыс. человек, что в 1,7 раза больше уровня показателя предыдущего года (3,0 тыс. человек) [2]. Увеличение данного показателя связано с введением ограничительных мероприятий в период распространения новой коронавирусной инфекции. В отчетном периоде было трудоустроено 2,3 тыс. человек, что на 23,7 % больше аналогичного показателя предыдущего года. Уровень трудоустройства по итогам 1 квартала 2021 года составил 44,2 % (1 квартал 2020 года — 61,2 %) [2].

Основными заказчиками рабочей силы выступают предприятия обрабатывающих производств (18,9 %), строительства (11,6 %), образования (11,4 %), оптовой и розничной торговли (9,9 %). В общей потребности в кадрах спрос на рабочих относительно показателя предыдущего года увеличился на 2,0 п. п. и составил 65,1 %. Наибольшую долю потребности среди служащих (21,0 %) составляют вакансии в здравоохранении.

Коэффициент напряженности на рынке труда составил 0,9 занятых на одно свободное рабочее место (на 01.04.2020 — 0,5). Доля работников, уволенных по причине сокращения, в общем числе ранее работавших безработных уменьшилась с 5,6 до 2,7 %. По сведениям центра занятости, за январь—март 2021 года подлежало высвобождению 76 человек (39 предприятий), что в 2,4 раза меньше аналогичного показателя предыдущего года (184 человек).

Всего в городском округе Тольятти, по сведениям службы занятости на 01.04.2021, 24 предприятия работало в режиме неполного рабочего времени, временной приостановки работы (простое) (01.04.2020 — 10 предприятий). Количество работников, работающих в режиме неполной занятости, составило 1,2 тыс. человек (на 01.04.2020 — 0,4 тыс. человек) [2].

Учреждения профессионального образования города готовят специалистов для промышленного комплекса, строительства, системы образования, культуры, здравоохранения, торговли, пищевой промышленности, а также для сферы малого и среднего бизнеса с учетом потребностей экономики города на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Услуги специального (коррекционного) образования на территории городского округа Тольятти оказывают 3 государственных специальных (коррекционных) образовательных учреждений: школа-интернат № 3 (для умственно отсталых детей), школа-интернат № 4 (для слепых и слабовидящих детей), школа-интернат № 5 (для глухих и слабослышащих детей). Общая численность обучающихся составляет 902 человека, из них 135 человек находятся на индивидуальном обучении.

Учреждения специального (коррекционного) образования (школы-интернаты) на сегодня укомплектованы кадрами на 99 %. Всего работников — 240, из них педагогов — 212. В школах-интернатах преобладают специалисты с высшим образованием (70,1 %). Кроме того, в учреждениях работают «узкие» специалисты: логопеды, дефектологи, психологи, сурдопедагоги, тифлопедагоги.

Устойчивое социально-экономическое развитие муниципального образования невозможно представить без эффективного использования трудовых ресурсов, являющихся ключевым фактором экономики. Динамика показателей эффективности использования трудовых ресурсов, производственного потенциала и уровня экономической активности населения, его занятости в экономике региона представлена в таблице 2.18.

Т а б л и ц а 2.18 — Показатели эффективности использования трудовых ресурсов городского округа Тольятти в 2016—2020 годах

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Коэффициент использования трудовых ресурсов	0,777	0,788	0,800	0,813	0,795
Коэффициент трудоспособности населения	0,677	0,673	0,667	0,648	0,640
Уровень экономической активности населения	0,530	0,534	0,537	0,531	0,531
Уровень экономической активности трудоспособного населения	0,783	0,794	0,805	0,819	0,831
Уровень занятости	0,526	0,530	0,534	0,527	0,508
Уровень занятости экономически активного населения	0,992	0,993	0,993	0,992	0,956
Коэффициент нагрузки на одного занятого	1,008	1,007	1,007	1,008	1,046

Примечание. Источник: собственная разработка.

Можно отметить, что, хотя наблюдается отрицательная тенденция в трудоспособности населения в связи с ежегодным сокращением численности населения трудоспособного возраста, коэффициент использования трудовых ресурсов и уровень занятости экономически активного населения имеют явно положительную динамику. Такая ситуация объясняется более активным участием пенсионеров в сфере общественного производства.

Эффективность использования трудовых ресурсов определяет демографическую нагрузку на трудоспособное население. В результате естественного прироста населения Тольятти с 2018 года увеличивается коэффициент замещения труда. Увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста (в 2020 году на 17 % по сравнению с 2016-м) является причиной увеличения коэффициента пенсионной нагрузки на 54 промилле за анализируемый период. Старение населения, в свою очередь, привело к увеличению общего объема на 60 %.

Сложившаяся ситуация показывает, что в последующие годы количество людей трудоспособного возраста будет уменьшаться, так как «молодое» население не сможет полностью заполнить население трудоспособного возраста.

Интегральным показателем оценки напряженности на рынке труда является уровень безработицы в процентах — доля безработ-

ных граждан в экономически активном населении. Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике. В экономически развитых странах естественный уровень безработицы оценивается в 7 % [3, с. 99].

Уровень безработицы в Тольятти за 2020 год составил 4,9 %, что выше среднего уровня безработицы по Самарской области (2,92 %), но является приемлемым по сравнению с уровнем безработицы в России. Рассмотрим распределение граждан, признанных в качестве безработных, по полу, возрасту, уровню образования, на основе безработицы и продолжительность периода безработицы для того, чтобы составить средний портрет безработного городского округа Тольятти (таблица 2.19).

Статистика показывает, что доля женщин в структуре безработицы традиционно выше, чем доля мужчин. Такая структура безработных предполагает, что рабочие места в большей степени ориентированы на мужчин как на трудящихся или на конкретную демографическую ситуацию в регионе.

Количество безработных граждан в возрасте до трудоспособного возраста в Тольятти составляет 0,26 %, в возрасте 18—24 лет — 18,94 %, в возрасте 25—29 лет — 12,83 %, предпенсионного возраста — 15,46 % [1].

В экономической литературе [4] выдвигается гипотеза о том, что чем ниже уровень образования, тем меньше вероятность трудоустройства работника, однако в современной Российской Федерации наблюдается обратная тенденция. Рынок труда Тольятти перенасыщен специалистами с высшим образованием, растет дефицит рабочих специальностей на рынке труда.

Т а б л и ц а 2.19 — Среднестатистический портрет безработного городского округа Тольятти в 2020 году

Показатель	Характеристика
Пол	Женский
Возраст	18—24 года
Образование	Высшее
Основание незанятости	Уволенные по собственному желанию
Продолжительность периода безработицы	1—4 месяца

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Доминирующей группой в структуре безработных по уровню образования в Тольятти являются лица с высшим профессиональным образованием — 27 %. Доля безработных со средним профессиональным образованием составляет 22 %, с начальным профессиональным образованием — 21 %, со средним (полным) образованием — 23 %, с основным общим образованием — 6 %, без образования — только 1 %.

Безработица возникает в результате изменения отраслевой структуры экономики, сокращения производства, внедрения прогрессивных технологий и других социально-экономических процессов, в итоге высвобождается определенное количество труда.

Продолжительность периода безработицы Тольятти для 25 % респондентов составляет до 1 месяца, 33 % — 1—4 месяца, 24 % — 4—8 месяцев, 16 % — от 8 месяцев до 1 года и 3 % — более года.

На основании портрета безработных можно сделать вывод, что наиболее уязвимой категорией в нынешнем социально-экономическом положении являются женщины с высшим образованием в возрасте 18—24 лет, уволившиеся с работы самостоятельно, или выпускники, зарегистрировавшиеся в качестве безработных 1—4 месяца назад.

Повышение уровня безработицы вызывает социальную напряженность на рынке труда, которая характеризуется коэффициентом напряженности — показателем нагрузки безработного населения на одну объявленную вакансию.

Можно сделать вывод, что предложение вакансий превышает спрос на рабочую силу и сформировало благоприятную ситуацию на рынке труда Тольятти. Резкое увеличение индекса интенсивности с 2016 года свидетельствует о том, что существует проблема соотношения спроса и предложения на рынке труда, регуляторы рынка труда недостаточно эффективны.

Исследование рынка труда городского округа Тольятти, проведенное в 2016—2020 годах, выявило некоторые тенденции трансформации модели занятости населения:

- изменение спроса на рабочую силу в экономике муниципального образования;
- сокращение инвестиций в основной капитал привело к сокращению общего числа людей, занятых в государственном производстве;
- произошли изменения в структуре предприятий и организаций. На фоне спада экономики крупных и средних предприятий растет малый и средний бизнес;

– для рынка труда города по-прежнему остаются характерными структурные диспропорции между спросом на рабочую силу и ее предложением;

– наблюдается устойчивый рост экономически активного населения и выраженная динамика роста численности занятых в экономике;

– наблюдается положительная динамика демографических показателей: ежегодный прирост постоянного населения Тольятти, благоприятная возрастная структура занятого населения, город остается «молодым» (средний возраст жителей — 40,7 года) и привлекательным для мигрантов (коэффициент эффективности миграции — более 1);

– существует несоответствие профессий и специальностей, востребованных рынком труда, и численности производственных рабочих кадров и специалистов системы профессионального образования;

– численность населения трудоспособного возраста снижается, что приводит к снижению коэффициента работоспособности, постоянное увеличение пенсионной нагрузки и общей численности рабочей силы.

В результате изменений в условиях применения трудовых ресурсов городского округа Тольятти, начиная с 2016 года, ситуация на рынке труда резко ухудшилась: наблюдается снижение заявленных вакансий и значительное увеличение количества зарегистрированных безработных. Активизация деятельности служб занятости населения по содействию занятости населения не смогла изменить расхождения спроса и предложения труда на рынке труда городского округа Тольятти. Существует явная необходимость регулирования направления стратегического развития муниципального образования, непрерывного мониторинга и прогнозирования рынка труда и рынка образовательных услуг, разработки целевой программы содействия занятости населения на основе реализации мер активной политики предприятий и служб занятости по регулированию социально-трудовых отношений.

Рынок труда является важной составляющей территориальной социально-экономической системы. Не только направление и темпы развития региона, но и качество жизни населения во многом зависят от ее эффективности. Ситуация на рынке труда является основополагающим принципом, по отношению к которому большинство из факторов социально-экономического развития терри-

тории рассматриваются как производные. Особое место городского рынка труда диктует острая необходимость его анализа, а также эффективного регулирования.

Рынок труда является объектом изучения многих современных наук. Например, в экономике он определяется как система социально-экономических отношений по обмену индивидуальной способности к труду на фонд жизненных ресурсов, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Именно поэтому рынок труда считается самым сложным элементом рыночной экономики, где переплетаются не только интересы работника и работодателя, но и отражаются все социально-экономические явления, происходящие в обществе. И насколько успешно функционирует экономика, зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения, соответственно, уровень занятости и безработицы. Таким образом, особенно важно проанализировать рынок труда города Тольятти за 2021 год и основные направления его дальнейшего развития в рамках решения проблем увеличения доли занятости в общей численности населения и содействия занятости, а также разработать предложения по совершенствованию политики занятости в городе.

Рынок труда является одной из важнейших сфер общественных отношений. От его эффективного функционирования зависит состояние экономики. Занятость определяет не только уровень жизни, но и затраты, которые были вызваны подбором и обучением персонала, повышением его квалификации, необходимостью оказания материальной помощи лицам, потерявшим работу.

Современный рынок труда города Тольятти характеризуется необходимостью повышения квалификации и смены профессий, которые возникают при переориентации производства, изменении содержания деятельности, изменении направлений, а также появлении новых специальностей и профессий. Тольятти имеет устойчивый имидж реформаторского и открытого региона с благоприятным бизнес-климатом в сфере инновационного и промышленного развития. Основу промышленного потенциала города составляет высокотехнологичное машиностроение, представленное автомобильной промышленностью и автопромом.

Характерными особенностями демографического развития города Тольятти являются сокращение трудоспособного населения, а также естественное старение городского населения. Негативные

последствия дефицита кадров нивелируются ростом производительности труда, повышением мобильности рабочей силы и экономической активности населения. В контексте профессионального выбора, поиска работы и планирования карьеры для общепрофессиональной ориентации важно иметь представление о реальном состоянии городского рынка труда и его будущих изменениях, понимать рынок конкретной профессии и уметь оценивать ее конкурентоспособность в настоящий момент.

Несмотря на трудности прогнозирования рынка труда, человек, выбирая профессию, находясь в поиске работы, стремится к определенным гарантиям; они могут быть как внешними (например, спрос или дефицит профессий, надежность и перспективы отрасли), так и внутренними, за счет наличия определенных качеств, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда. Однако в любом случае необходима информационная поддержка. Учитывая, что география востребованности профессии разнообразна, важно иметь представление о ситуации в городе.

Городской округ Тольятти обладает достаточными трудовыми ресурсами для экономического развития. Доля рабочей силы в общей численности населения области составляет около 66,0 %. Большая часть занятого населения сосредоточена на крупных и средних предприятиях.

Говоря о сокращении рабочих мест, то сильнее всего изменения затронули:

- производственные предприятия (12,7 %);
- предприятия транспорта и связи (6,2 %);
- здравоохранение (0,7 %);
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды (12,0 %);
- гостиничный и ресторанный бизнес (4,1 %).

Наибольший рост численности занятых в 2020 году наблюдается в оптовой и розничной торговле — на 6,2 %, в предоставлении других государственных, социальных и потребительских услуг — на 7,1 %, в образовании — на 1,0 %.

В 2020 году рост зарегистрированной безработицы продолжился в результате оптимизации численности персонала ПАО «АВТОВАЗ» и смежных отраслей. Число официально зарегистрированных безработных в центре занятости по состоянию на 01.01.2021 составило 19,4 тыс. человек, из которых 59,3 % приходится на жен-

щин; 22,4 % — молодёжь в возрасте до 30 лет; 7,6 % — граждан предпенсионного возраста; 2,4 % имеют группу инвалидности; 24,7 % приходится на граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва; 0,9 % — выпускников профессиональных учебных заведений.

Основными потребителями рабочей силы являются организации здравоохранения (27,6 %), обрабатывающая промышленность (10,2 %), строительство (19,2 %), оптово-розничная торговля (8,1 %), операции с недвижимостью, аренда (8,3 %).

Наиболее многочисленные увольнения зафиксированы на следующих предприятиях: АО «ВМЗ» — 807 человек, ООО «ШЭД» — 78, ООО «Stavropolstroykomplekt» — 461, ООО «АВТОВАЗ ПРОО» — 59, ПАО «АВТОВАЗ» — 409, АО «Волгоцеммаш» — 57, АО «КЭС-Энергостройсервис» — 100 человек.

По состоянию на конец 2020 года трудоустроено на предприятиях 5 648 человек, направлено на общественные работы 454, на профессиональное обучение — 813, на временную работу — 300 человек. Устроились на работу 78 человек, испытывающие трудности в трудоустройстве.

На сегодня в банке вакансий города Тольятти насчитывается 352 наименования различных профессий и должностей. Как показывает статистика, количество безработных (5 470 человек) лишь на 3 % превышает количество имеющихся рабочих мест, но количество вакансий для рабочих (54,5 %) все же превышает количество вакансий для работников (45,5 %).

Уровень безработицы в Тольятти по итогам 2017 года составил 1,31 %, что, в свою очередь, означает превышение среднего уровня, но только 0,31 % (по сравнению с 1,0 % в Самарской области и 0,5 % в городе Самаре). Среди безработных 576 наименований должностей, на которые они были трудоустроены ранее, что в 1,6 раза больше общего количества наименований (352 должности), имеющихся в банке вакансий городского центра занятости городского округа Тольятти.

В сравнении с началом 2020 года перечень должностей, входящих в профессиональные группы, остался такой же. Такие профессии, как слесарь, социальный работник, механик и оператор банка были исключены из списка.

Для рынка труда Тольятти, несмотря на положительную динамику изменения его основных показателей, по-прежнему характерны структурные несоответствия между спросом на рабочую силу

(вакансиями) и ее предложением (безработными). Например, по состоянию на 2020 год спрос значительно превысил предложение на следующее количество должностей рабочих и служащих, т. е. вакансий больше, чем безработных: врач — в 557 раз, медсестра — 37, каменщик — 25, полицейский — 15, официант — 9,4, программист — 9 раз и т. д. И наоборот, предложение существенно превышало спрос на следующее количество должностей рабочих и служащих, т. е. безработных больше, чем вакансий: контролер контрольно-пропускного пункта — в 52 раза, контролер машины и слесарных работ — 44, электрик по средствам автоматизации и приборов — 22, оператор ПК — 17, заведующий складом — 14, кассир — 12,6 раза и т. д.

Спрос равен предложению только по нескольким должностям, например, агент, воспитатель, производитель работ, по следующим должностям и профессиям по-прежнему отсутствует работа: кассир банка, экспедитор, сборщик, термист, аудитор, юрист, пожарный, мастер производственного обучения, социолог, юрисконсульт средней квалификации, оценщик, репортер, кредитный инспектор, машинист холодильных установок, монтажник деревянных изделий и т. д. По состоянию на 2020 год выделено десять наиболее востребованных рабочих мест при наличии вакансий: водитель (197), слесарь (131), продавец (129), повар (126), швея (113), электромонтер (101), монтажник (69), оператор (67), официант (46), электрогазосварщик (42).

Лидирующие позиции по-прежнему сохраняют первые пять позиций — водитель, слесарь, продавец, повар и швея. Они были добавлены к таким должностям, как электрик, сварщик и оператор, вместо профессий художника, сварщика и электрика. В списке популярных рабочих профессий остались монтажник и официант, менявший только порядок своих должностей.

По состоянию на 2020 год также были выделены десятки самых востребованных профессий в городе Тольятти: врач (534), агент (266), инженер (155), диспетчер (104), инспектор (53), медсестра (447), менеджер (179), охранник (106), фельдшер (54), учитель (41).

В десятке востребованных профессий служащих лидируют, сохраняя очередность, две должности служащих — врач и медицинская сестра. Осталась в списке, однако поменяла свои позиции, большая часть должностей: фельдшер, охранник, менеджер, инженер, агент и диспетчер. Таким образом, десятка наиболее востребованных профессий и должностей служащих отличается от анало-

гичного перечня предшествующего года только двумя профессиями; места тренера и полицейского заняли такие профессии, как учитель и инспектор.

Говоря о положительной динамике показателей, нужно учесть дальнейшее развитие города Тольятти в рамках проблемы увеличения доли занятых в общей численности населения, а также дальнейшего сокращения безработицы: решение прав граждан на защиту от безработицы за счет мер активной политики занятости на рынке труда города Тольятти; повышение эффективности профессиональной ориентации городского населения; содействие занятости населения в бизнес-секторе; повышение качества услуг на рынке труда города Тольятти и повышение конкурентоспособности сотрудников, которая определяется как «способность к индивидуальным достижениям в работе, способствующая достижению поставленных целей организации», и т. д. [5, с. 50].

В целях содействия трудоустройству в городе Тольятти могут быть предложены следующие возможные меры:

- регулярное предоставление информации городскому населению о ситуации на рынке труда городского округа Тольятти;
- увеличение эффективности профессиональной ориентации, направленной на повышение значимости рабочих профессий;
- организация стажировок выпускников образовательных учреждений в целях накопления опыта работы и трудоустройства по выбранному ими профилю;
- помощь в трудоустройстве граждан, ищущих работу, посредством временного трудоустройства и проведение оплачиваемых общественных работ;
- организация профессионального обучения, стажировки работников, профессиональной подготовки и переподготовки;
- повышение квалификации безработных граждан;
- ориентация организаций города Тольятти на проведение ярмарок вакансий и др.

Таким образом, исследование выявило предыдущий стабильный уровень занятости и безработицы в городе Тольятти, а также незначительный рост экономически активного населения, что положительно сказывается на дальнейшем развитии как кадрового потенциала, так и города в целом. Следовательно, последующее изучение основных компонентов рынка труда города необходимо по объек-

тивными причинами, поскольку, во-первых, это довольно динамичное и развивающееся явление, во-вторых, на основе анализа можно прогнозировать и совершенствовать практическую политику занятости не только на региональном, но и на федеральном уровне.

Сегодня в городе Тольятти остается достаточно высокая безработица, проблема занятости является одной из самых острых. Дело в том, что официальная статистика часто отличается от реальной ситуации. Значительная часть безработных не регистрируется на бирже труда и пытается найти работу самостоятельно. Существует также проблема скрытой безработицы.

Среди основных проблем, связанных с трудоустройством, можно назвать низкий уровень заработной платы (количество вакансий, на которые работодатели претендуют с зарплатой выше среднего, очень мало).

Во-первых, существует серьезное ограничение на экономический рост промышленности. Во-вторых, основная причина — отсутствие какой-либо мотивации к продуктивному труду.

Помимо этого, проблемами, связанными с трудоустройством граждан на рынке труда Тольятти, на сегодня являются:

- несоответствие спроса и предложения труда на рынке труда (существующих вакансий рабочих профессий — 76,8 %, занятых 23,2 %, при этом 19,0 % безработных имеют базовое профессиональное образование, или 61,7 % — высшее и среднее профессиональное образование);

- низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан (молодежь без опыта работы, женщины с маленькими детьми, лица предпенсионного возраста и др.);

- нехватка квалифицированных кадров рабочих специальностей.

Профессионально-квалификационная структура работающего населения Тольятти всегда характеризовалась высоким уровнем образования и устойчивой тенденцией его роста. Кризис высшего образования наступил до того, как в стране начались рыночные реформы. Рынок обострил проблему воспроизводства человеческих ресурсов.

Для многих молодых людей получение полного среднего, а тем более профессионального образования сегодня бессмысленно или становится невозможным. Многие из этого можно объяснить стремлением молодежи в последние годы заниматься мелкокоммерческой деятельностью, которая, как правило, является более прибыльной и не требует образования. Тенденция снижения высоко-

коквалифицированного кадрового потенциала должна привлечь внимание городских властей.

Анализ спроса на рабочие и инженерные профессии на предприятиях различных отраслей экономики показывает, что основное количество рабочих мест на рынке труда города обеспечивают такие отрасли, как промышленность, транспорт, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, обслуживание, образование, культура.

Общим для всех вышеперечисленных профессий является то, что, несмотря на наличие вакансий, они не заполняются полностью даже по специальностям, по которым наблюдается устойчивый дефицит, большое количество людей ищет работу по этой специальности. Такая ситуация обусловлена рядом социально-экономических причин.

Рассматривая проблему низкой конкурентоспособности отдельных категорий граждан (молодежь без опыта работы, женщины с малолетними детьми), отметим, что работодателями нарушаются положения о приеме на работу, содержащиеся в статье 64 Трудового кодекса о запрете необоснованного отказа в заключении трудового договора «в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (включая наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания)».

Ограничения для женщин часто вызваны потенциальным риском прерывания трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей. Расходы по больничному листу и отпуск по уходу за ребенком, потеря инвестиций в человеческий капитал и дополнительные затраты на наем, обучение и адаптацию нового сотрудника могут быть значительными. В результате работодателю экономически выгодно заключать трудовой договор с работником-мужчиной при прочих равных условиях.

Для пожилых людей дополнительные ограничения связаны со стереотипами устаревания знаний, снижением адаптационного потенциала, сокращением продолжительности будущей работы, что делает невыгодным для работодателя инвестиции в такой человеческий капитал.

На основании изученной информации можно сделать следующие выводы.

Более 10 % всех объявлений содержат требования к полу работника. Однако эти ограничения в равной степени распространяются на мужчин и женщин.

Более четверти вакансий (25,2 %) предполагают наличие определенных возрастных ограничений. В половине из этих случаев работодатель ограничивает верхний возрастной предел в 30—45 лет, в четверти случаев этот предел не превышает 30 лет.

В 5,4 % случаев наблюдаются другие признаки дискриминации, в том числе наиболее распространенные требования ко внешним данным (привлекательность, рост, телосложение), наличию вида на жительство, семейному положению.

Практика дискриминации при отборе кандидатов зачастую носит отраслевой, профессиональный и трудовой характер. Согласно проведенному анализу, наиболее дискриминируются работники динамично развивающихся отраслей сферы услуг (торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, сетевой маркетинг), работающие непосредственно с клиентами (продавцы, кассиры, торговые агенты, бармены, официанты, курьеры).

Использование дискриминационных критериев является наименее распространенным явлением в государственном секторе. Полученная информация свидетельствует о том, что на распространенность дискриминации влияют следующие факторы:

1) положение организации на рынке труда. Чем выше уровень предложения на рынке труда, тем чаще работодатель использует дискриминационные критерии;

2) установленные стереотипы «качественного обслуживания» среди клиентов организации. В этом случае дискриминация со стороны работодателя является следствием дискриминации в отношении клиентов.

Работа технического персонала и обслуживания клиентов, как правило, поручается женщинам. При отборе работников на эти должности чаще всего указываются признаки дискриминации (внешний вид и др.). В контексте позиций дискриминации подвергаются следующие профессии:

- продавцы (49 % вакансий содержат возрастные ограничения);
- секретари и офис-менеджеры (в 30 % случаев указаны возрастные ограничения, в 20 % случаев — пол работника);
- официанты, бармены (24 % работодателей предъявляют требования по возрасту, 10 % — по полу);
- администраторы (20 % объявлений содержат информацию о возрасте).

Следует отметить, что ограничения, содержащиеся в объявлениях, распространяются только на предварительную фильтрацию претендентов на вакансии. Другие критерии дискриминации могут возникать непосредственно в процессе отбора.

Таким образом, основными проблемами рынка труда Тольятти и его регулирования являются:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда (существующих вакансии рабочих специальностей — 76,8 %, занятых — 23,2 %, при этом 19,0 % безработных граждан имеют начальное профессиональное образование, 61,7 % — высшее и среднее профессиональное образование);

- низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан (молодежь без опыта работы, женщины с маленькими детьми, лица предпенсионного возраста);

- отсутствие квалифицированных рабочих и инженеров из-за низкой заработной платы;

- распространенность дискриминации при отборе кандидатов на вакантные рабочие места по признаку пола и возраста.

Список цитируемых источников к разделу 2.5

1. Ситуация на рынке труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://tgl.ru/structure/department/o-gku-centr-zanyatosti-naseleniya-gorodskogo-okruga-tolyatti/13648/>. — Дата доступа: 30.09.2021.

2. Ситуация на рынке труда городского округа Тольятти за январь—март 2021 года. Арчи Хоровец [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [situaciya-na-rynke-truda_1_2021_file_1618565846](https://situation-na-rynke-truda_1_2021_file_1618565846). — Дата доступа: 30.09.2021.

3. Государственная и частные службы занятости на рынке труда. — М. : Рос. полит. энцикл., 2016. — 192 с.

4. Гуманитарные технологии и рынок труда : метод. сб. / В. Г. Зарубин [и др.]. — М. : Акад. исслед. культуры, 2016. — 230 с.

5. Кара, А. Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона / А. Н. Кара. — М. : Спутник+, 2014. — 228 с.

2.6 Социально-трудовая реабилитация в условиях стационарного учреждения социального обслуживания как инструмент реализации личностного и трудового потенциала людей с инвалидностью

В соответствии с национальным законодательством Республики Беларусь деятельность стационарных учреждений социального обслуживания (далее — дома-интернаты) носит комплексный характер и включает в себя организацию и предоставление различных видов социальных услуг: социально-бытовых, социально-педагогических, социально-психологических, социально-реабилитационных, социально-посреднических и др. При этом осуществление реабилитационных мероприятий становится в настоящее время одним из основных направлений деятельности домов-интернатов, поскольку является ключом к созданию условий для реализации и развития личностного, творческого и трудового потенциала граждан, проживающих в указанных учреждениях, достижения максимально доступного уровня самостоятельности в повседневной жизни и повышения качества их жизни.

Формирование в условиях дома-интерната эффективной системы социально-трудовой реабилитации, построенной на основе применения индивидуального и дифференцированного подходов, является важным шагом на пути деинституализации социального обслуживания в целях обеспечения социальной адаптации и интеграции людей с инвалидностью, содействия их участию в жизни общества наравне с другими гражданами.

Длительное время социально-трудовая реабилитация в условиях домов-интернатов осуществлялась преимущественно в рамках предоставления социальной услуги по организации лечебно-трудовой деятельности (в лечебно-трудовых мастерских, кружках по интересам, подсобных хозяйствах и др.).

В 2019 году специалистами Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь было проведено комплексное исследование, направленное на изучение сложившейся системы работы домов-интернатов по реализации мероприятий реабилитационной направленности, а также разработку предложений по ее совершенствованию в соответствии с современными подходами к пониманию инвалидности, отраженными в проекте Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции», соответствующими идеям и положениям Конвенции о правах инвалидов (ООН, 2006).

Изучение практики домов-интернатов по организации и осуществлению лечебно-трудовой деятельности осуществлялось двумя способами:

1) путем непосредственного посещения стационарных учреждений и изучения форм и видов осуществляемой в них лечебно-трудовой деятельности (далее — ЛТД), отчетно-учетной документации, бесед со специалистами и т. п. В ходе выполнения работ исполнители посетили 14 учреждений;

2) путем сбора информации с помощью специально разработанного инструментария — анкеты. Анкеты для сбора информации были разосланы комитетам по труду, занятости и социальной защите облисполкомов (Минского горисполкома) и далее во все подведомственные стационарные учреждения социального обслуживания. В результате было получено 78 заполненных анкет.

Значимым фактором обеспечения качества ЛТД является знание и соблюдение персоналом учреждений требований нормативных правовых актов (далее — НПА) и методических рекомендаций. Так, 8 учреждений (10,3 %) не указали НПА, которыми они руководствуются при организации и осуществлении ЛТД; большинство (71,8 %) учреждений ожидаемо указали в качестве основного документа Рекомендации по организации трудовой терапии в домах-интернатах системы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 июня 2006 года (при этом ряд учреждений некорректно указывали название или реквизиты документа) (рисунок 2.7).

Также учреждения руководствуются иными НПА в области социального обслуживания:

– постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 1 декабря 2017 года № 84 «Об установлении требований к содержанию и качеству социальных услуг, оказываемых в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области социального обслуживания»;

– постановлением Совета Министров от 27 декабря 2012 года № 1218 «О некоторых вопросах оказания социальных услуг»;

– постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 января 2013 года № 5 «Об утверждении положений об учреждениях социального обслуживания».

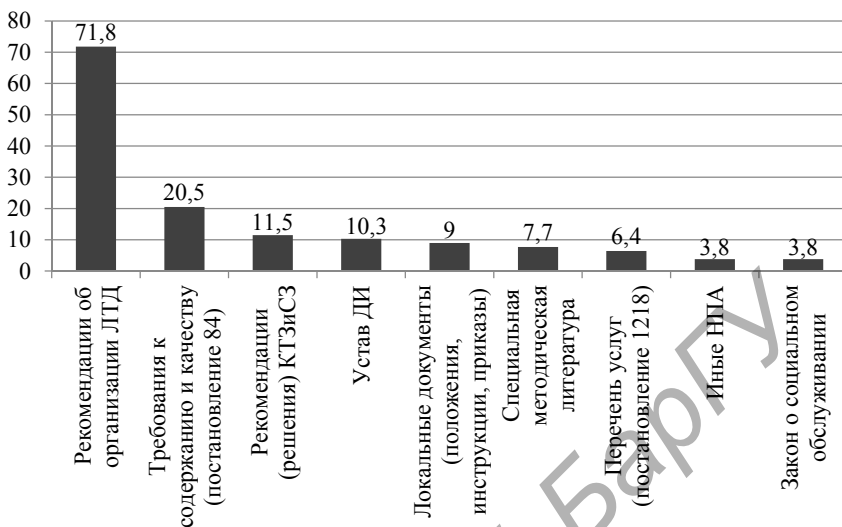


Рисунок 2.7 — НПА и иные документы, которыми руководствуются учреждения при организации ЛТД, количество учреждений, % от указавших НПА

Особо следует отметить существование регламентирующих ЛТД документов местного уровня (в Брестской области — рекомендации, в Витебской — решение коллегии, в Гродненской — положение о ЛТД), а также локальных документов (положений о ЛТД, о подсобных сельских хозяйствах (ПСХ), соответствующих инструкций и приказов).

Помимо законодательных условий на управление процессом ЛТД влияют организационные условия. В целях координации ЛТД в ряде учреждений созданы специальные отделения трудовой и (или) социальной реабилитации.

Хотя на наличие в настоящее время специальных отделений указали 14,1 % учреждений (преимущественно психоневрологического профиля), следует иметь в виду, что только в отдельных учреждениях речь идет именно об отделении социальной (трудовой) реабилитации, в остальных имелась в виду систематическая реабилитационная работа, реализуемая в отделении, аналогичном отделению сопровождаемого (самостоятельного) проживания.

Вместе с тем практически треть (32,1 %) учреждений указали на целесообразность выделения таких специализированных отде-

лений. Все приведенные обоснования в пользу данного решения можно разделить на две группы:

1) указывающие на значимость ЛТД (не отдельного отделения) («Это очень значимое и психологически-комфортное место для проживающих. Специально оборудованные отделения позволят качественно и продуктивно работать»; «развитие мышления, физического развития тела, развитие мелкой моторики рук»; «молодые люди, имеющие инвалидность, должны расходовать свою энергию, заниматься трудовой деятельностью»; «трудовая терапия является важным лечебным фактором, поэтому создание отделения трудовой терапии для обеспечиваемых оказывает оздоравливающее влияние на организм, занятость проживающих», «способствует сохранению и восстановлению трудовых навыков, социальной адаптации»; «способствует эмоциональной поддержке изолированных субъектов социума посредством реализации их возможностей и изменения качества жизни. Содействует трудовой и психологической адаптации, расширяет личностные возможности, дает возможность раскрывать свой талант путем привлечения к различным видам декоративно-прикладного творчества»; «повышает их самостоятельность в области обслуживающего труда, а также способствует реализации возможностей обеспечения трудовой занятости»; «сохранение социальных навыков обеспечиваемых, адаптация к условиям проживания»; «удовлетворение материальных и духовных потребностей проживающих, улучшение психического и физического здоровья, восстановление социальных контактов, восстановление трудоспособности — смысл трудовой терапии»; «создание отделения трудовой терапии является важным аспектом в решении вопроса получения профессионального обучения и трудовой занятости проживания молодых инвалидов до 31 года»; «занятость, обучение проживающих. Внебюджетная деятельность»; «проживающие вовлекаются в общественно полезную деятельность, создаются условия для стойких ремиссий»; «помогает отвлечься от негативных мыслей, способствует реализации творческого потенциала, расширению коммуникативных связей, достижению оптимального уровня для самореализации в социуме»; «целесообразно для активной реабилитации, восстановления полноценного функционирования проживающих как в бытовом отношении, так и в социальном смысле»);

2) указывающие на важность наличия отдельной структурной единицы в системе управления ЛТД (в связи с большим количеством проживающих трудоспособного возраста; для координации и упорядочения, систематизации работы; для формирования (расширения) штата специалистов).

При этом единичные учреждения приводили аргументы против выделения специализированного отделения:

- создание такого отделения лишит остальных проживающих права на участие в ЛТД;

- нецелесообразно ввиду тяжести состояния проживающих.

Важным элементом организации ЛТД является ведение соответствующей учетной документации (как в целом в учреждении, так и конкретным специалистом). В рекомендациях о ЛТД предусмотрены три формы документации:

- индивидуальный дневник динамики состояния здоровья проживающих, участвующих в трудовой терапии;

- план-график производства работ и участия проживающих в трудовой терапии;

- журнал приема-передачи проживающих психоневрологического дома-интерната, занятых трудовой терапией.

Вместе с тем в учреждениях, как правило, имеется более широкий перечень документации.

Согласно ответам представителей учреждений, основу документации составляют списки участников различных видов ЛТД. Как правило, они формируются медицинским персоналом после установления группы трудовой терапии и передаются соответствующим специалистам (инструкторам по трудовой терапии, руководителям кружков и др.).

Кроме того, в подавляющем большинстве учреждений имеется плановая документация, которая ведется непосредственно инструктором по трудовой терапии.

Хотя большинство (79,5 %) учреждений указали на ведение индивидуального дневника наблюдения за состоянием здоровья проживающих-участников ЛТД, однако на практике учреждения отмечают высокие трудовые и временные затраты, связанные с заполнением указанной формы, и считают целесообразным контроль состояния здоровья (измерение артериального давления и т. п.) только для граждан в ситуации повышенного риска. Это позволит избежать формального ведения соответствующей документации.

Следует обратить внимание, что практически в половине учреждений отсутствует практика периодического осмотра проживающих в целях пересмотра назначенной группы трудовой терапии, подбора оптимального вида деятельности и т. д. Как правило, практикуется определение соответствующих параметров в ходе еже-

годного медицинского осмотра. Вместе с тем наблюдение за динамикой проживающих (особенно имеющих реабилитационный потенциал), осуществляемое медиками, желательно проводить с привлечением психолога, специалистов по трудовой и социальной реабилитации, что могло бы содействовать повышению эффективности ЛТД, в том числе как условия подготовки к самостоятельному проживанию вне дома-интерната.

Посещение учреждений позволило подтвердить, что на практике основным механизмом подбора вида (формы, объема) ЛТД является установление врачом группы трудовой терапии (не всегда в привязке к заключению МРЭК) и подготовка рекомендаций по доступным видам ЛТД. Таким образом, ключевая роль в данном процессе принадлежит медицинскому персоналу, иногда проводятся совместные обсуждения (консультации) со специалистами по трудовой и социальной реабилитации.

При этом в анкете представители учреждений отметили практически равную значимость различных факторов, влияющих на определение рекомендуемого вида ЛТД для конкретного получателя услуг:

- наибольший вес имеют рекомендации врача (средний показатель значимости по пятибалльной шкале составил 4,8 балла);
- на втором месте оценка способностей получателя услуг (4,7);
- на третьем месте по значимости находятся пожелания самого получателя услуг (4,4);
- на четвертом месте — рекомендации психолога и материальные условия, созданные в домах-интернатах (4,3);
- наименее значимы рекомендации инструктора по трудовой терапии (4,2).

Приведенное распределение факторов по значимости указывает на недостаточную роль психолога и инструктора по трудовой терапии в части разработки, а не только выполнения мероприятий трудовой и социальной реабилитации.

Еще одним фактором (наряду с качественным индивидуальным подбором подходящего вида деятельности), влияющим на эффективность ЛТД, является наличие мотивации у получателя услуг к соответствующей деятельности. Кроме того, участие в ЛТД является добровольным (для дееспособных граждан), что повышает актуальность проблемы повышения мотивации к ЛТД.

Большинство учреждений применяют различные виды стимулирования проживающих к участию в ЛТД (рисунок 2.8).

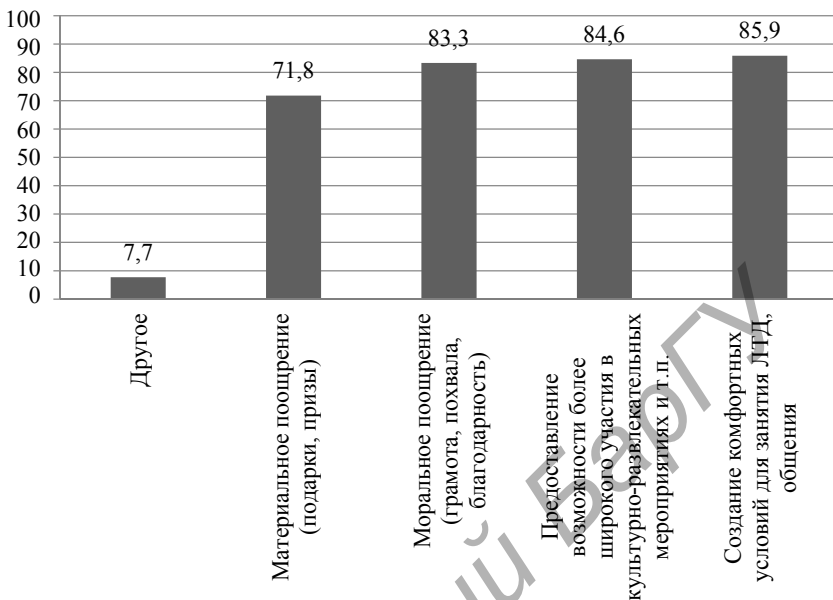


Рисунок 2.8 — Способы повышения мотивации проживающих для участия в ЛТД, % учреждений

Наименее популярным (хотя и широко применяемым) является материальное поощрение. В этих целях, как правило, используется помощь спонсоров, гуманитарная помощь, а также средства, полученные от внебюджетной деятельности. Вместе с тем многие специалисты отмечали, что предоставление систематического материального поощрения является важным условием повышения социального статуса участника ЛТД и повышения ее результативности.

В числе других видов поощрений были указаны: «отбор лучших работ, выполненных проживающими, на выставки и продажу»; «имитация выплаты заработной платы»; «экскурсии, презентации творчества (индивидуальные выставки)»; «совместные чаепития, прогулки и т. д.».

О значимости ЛТД свидетельствует широкий перечень навыков, которые, по мнению представителей учреждений, приобретают участники ЛТД.

Таким образом, ЛТД имеет важное значение в контексте социальной реабилитации, хотя и не в полной мере выполняет реабилитационную функцию в части обучения навыкам работы по профессии (виду деятельности). Также обращает на себя внимание тот факт, что, хотя ЛТД осуществляется в подавляющем большинстве в групповой форме, она не всегда способствует формированию навыков самоорганизации и работы в коллективе.

Еще одним фактором, положительно влияющим на эффективность ЛТД, является профилактика монотонности и переутомления. Согласно полученным ответам, все учреждения практикуют различные варианты подобной профилактики, включая: соблюдение режима труда, контроль состояния здоровья участников ЛТД, смену видов деятельности, перерывы, прогулки на свежем воздухе, разминки, физкультминутки, самомассаж, чаепития, посещение комнаты релаксации и психологической разгрузки, музыкотерапия, ароматерапия, игры и др.

В целом организация ЛТД является привычным видом деятельности для стационарных учреждений и не вызывает у большинства учреждений значительных трудностей. Так, из всех учреждений 40 (51,3 %) не указали трудностей, с которыми они сталкиваются при организации и осуществлении ЛТД.

Среди наиболее часто встречающихся трудностей были указаны:

– проблемы материального (финансового характера) (недостаточное финансирование, износ сельскохозяйственной техники, отсутствие оборудования, дефицит помещений, расходных материалов, оборотных средств, сложности с приобретением материалов для кружковой деятельности, проблемы с адаптацией и обеспечением доступности помещений для людей с различными типами нарушений) — 17 %;

– сложности с реализацией результатов ЛТД (отсутствие спроса на изготавливаемые изделия, проблемы со сбытом, привлечением к участию в ярмарках, фестивалях, выставках) — 4 %;

– проблемы, связанные с особенностями контингента проживающих (преклонный (нетрудоспособный) возраст, естественное старение проживающих, проблемы со здоровьем, «нестабильное физическое и психологическое состояние», «слабые внутренние ресурсы», низкая мотивация к ЛТД, отсутствие заинтересованности,

«потребительское отношение к жизни», проблемы межличностного взаимодействия между проживающими) — 12 %;

– проблемы, связанные с недостаточной кадровой обеспеченностью (недостаточность специалистов в штатном расписании (особенно для организации индивидуальной формы работы), отсутствие необходимой квалификации у специалистов, «недостаточно профессиональных, творческих специалистов, способных организовать данную деятельность на высоком и достойном уровне, способных реализовать и развить все возможности и желания проживающих») — 5 %;

– другие проблемы (отсутствие «четко регламентированной документации по ведению ЛТД», отсутствие документа, который «имел бы юридическую силу» для контролирующих органов, «возможность привлечения проживающих к общественно полезному труду (трудотерапии) за пределами дома-интерната при условии соблюдения временных норм, объема работ и специфики трудовых обязанностей, установленных для данной категории граждан», необходимость «методической литературы, пособий, программы по трудовой деятельности для разных видов работ (ПСХ, работы в различных мастерских, кружковая работа) для психоневрологических интернатов», «отсутствие источников материального вознаграждения и поощрения подопечных», отсутствие «возможности реализации сельскохозяйственной продукции для питания проживающих дома-интерната на платной основе», а также сложность разграничения «трудотерапии и эксплуатации проживающих») — 9 %.

Более или менее конкретные предложения по совершенствованию законодательства или методического обеспечения, включая рекомендации по ЛТД, представили менее трети учреждений (25 (32,1 %) и 20 (25,6 %) учреждений соответственно). Анализ ответов учреждений свидетельствует, что они не всегда четко представляют себе, какие предложения требуют изменений законодательства, какие — методического разъяснения, а какие — принятия решений на местном или локальном уровне.

Кроме того, часто высказывались предложения общего характера, связанные с разработкой рекомендаций по ЛТД, обновлением рекомендаций по ЛТД, повышением нормативно-правового статуса рекомендаций.

Вместе с тем обобщение и перегруппировка предложений позволили выделить следующие актуальные вопросы, решение которых, по мнению представителей домов-интернатов, будет способствовать совершенствованию ЛТД:

- регламентация деятельности ПСХ, особенно в части реализации произведенной продукции дому-интернату (платно, не по себестоимости);

- возможность оплачиваемой трудовой занятости проживающим (в психоневрологических интернатах, например, имеющим частичную дееспособность);

- увеличение штата работников, занимающихся трудовой и социальной реабилитацией.

Согласно предложениям домов-интернатов, непосредственно в рекомендациях по организации ЛДТ в государственных домах-интернатах для престарелых и инвалидов, домах-интернатах важно отразить:

- роль ЛТД в реабилитации проживающих и обеспечении их социальной интеграции и трудовой занятости;

- возрастные ограничения (особенности) при участии в ЛДТ, ее отдельных формах (особенно актуально для детских домов-интернатов);

- критерии распределения проживающих по группам трудовой терапии;

- формы и виды ЛТД, подходящие для каждой группы трудовой терапии (в том числе в части возможностей проживающих 1 группы трудовой терапии);

- перечень и формы обязательной документации, которая должна вестись непосредственно специалистом (инструктором по трудовой терапии);

- особенности формирования групп по трудовой терапии, включая нагрузку на одного специалиста;

- способы реализации продукции ЛТД и др.

Таким образом, с одной стороны, большинство высказанных предложений предполагает совершенствование практической работы домов-интернатов и напрямую не требует внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты.

С другой стороны, рассмотрение и обобщение данных предложений подтверждает необходимость внесения некоторых изменений и дополнений в ряд действующих НПА, а также свидетельствует о целесообразности подготовки новой редакции рекомендаций по организации ЛТД в домах-интернатах.

Результаты проведенного исследования подтвердили, что практика организации ЛТД и иных социально-реабилитационных услуг существенно отличается в зависимости от региона и конкретного учреждения (от кадрового потенциала, сформированной методической основы, имеющейся материально-технической базы, особенностей контингента получателей услуг и других условий). По этой причине в каждом учреждении данная деятельность осуществляется на основании собственных практик, что приводит к различиям в подходах при определении нуждаемости граждан в реабилитационных услугах, в организации мероприятий социально-трудовой реабилитации, в приемах и методах работы и, как следствие, в достигаемых результатах. Все это снижает эффективность реализуемых реабилитационных мероприятий, отражается на качестве жизни граждан, проживающих в различных домах-интернатах, и успешности их дальнейшей социальной интеграции.

Кроме того, было выявлено, что использование термина «лечебно-трудовая деятельность» для обозначения услуг, связанных с осуществлением социально-реабилитационных мероприятий, приводит к сохранению доминирования медицинской модели инвалидности и препятствует построению единой целенаправленной и эффективной системы социальной реабилитации, абилитации.

В связи с этим в соответствии с современными подходами к пониманию инвалидности, отраженными в проекте Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции», предложен переход от модели организации ЛТД к модели по осуществлению социальной реабилитации, абилитации. Для этого разработаны предложения по внесению изменений и дополнений в перечень бесплатных и общедоступных социальных услуг и другие НПА, а также разработаны рекомендации по организации мероприятий по развитию доступных трудовых навыков и иных мероприятий социально-реабилитационной направленности в государственных домах-интернатах для престарелых и инвалидов, домах-интернатах для детей-инвалидов.

Рекомендации освещают вопросы организации социальной реабилитации, абилитации в домах-интернатах различного типа, включая кадровое и документационное обеспечение, использование произведенной продукции, а также формирование индивидуального маршрута социальной и трудовой реабилитации, абилитации в целях определения оптимального перечня, объема и содержания мероприятий социально-реабилитационной направленности, дифференциации получателей услуг в зависимости от их возможностей и потребностей и повышения результативности реабилитации, абилитации и социального обслуживания в целом.

Репозиторий БарГУ

Г Л А В А 3

ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

3.1 Влияние цифровой трансформации на отрасли социальной сферы

Сегодня смело можно утверждать, что мировая экономика находится на этапе значительных изменений, которые связаны с цифровой трансформацией нашей повседневной жизни, бизнеса, госуправления. Социальная сфера, как и многие другие сферы в национальной экономике, не осталась в стороне от происходящих в мире цифровых преобразований. Здравоохранение, образование, спорт, культуру и социальную защиту населения тоже коснулись цифровые изменения. Рассмотрим здравоохранение и образование как прогрессивные отрасли, которые, на наш взгляд, одни из первых поддержали цифровую трансформацию.

Цифровая трансформация основывается, прежде всего, на повсеместном внедрении цифровых технологий, эффективность которых стала возможна только благодаря использованию широкополосного Интернета в стране (таблица 3.1).

Т а б л и ц а 3.1 — Число стационарных абонентов широкополосного Интернета с разбивкой по скорости

Скорость передачи данных посредством сети Интернет	Число абонентов и пользователей стационарного широкополосного доступа в сеть Интернет
256 кбит / с — менее 2 Мбит / с	46 919
2 Мбит / с — менее 10 Мбит / с	1 017 926
10 Мбит / с — менее 30 Мбит / с	542 459
30 Мбит / с — менее 100 Мбит / с	837 488
100 Мбит / с и более	800 210

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [1].

Свидетельством того, что цифровизация в национальной экономике реализуется, является то, что на 1 января 2021 года количество абонентов широкополосного стационарного доступа в сеть Интернет достигло максимального значения и составило 3,25 млн абонентов. А в последние несколько лет страна по мировым рейтингам оценивается как middle level готовности к использованию цифровых технологий, что отражено, например, в Глобальном индексе готовности к цифровым технологиям, проводимым Cisco по ряду стран за 2019 [2] и 2020 годы (рисунок 3.1) [3].

Образование первым оказалось под влиянием цифровой трансформации. Национальные учреждения образования после 2010 года заговорили о возможности дистанционного обучения в высших школах и получения данной формы образования как новой, инновационной, достаточно удобной и гибкой. Однако данный процесс внедрения проходил вяло, только ведущие университеты страны (БГУ, БГУИР) откликнулись на изменения и стали лидерами дистанционного обучения на белорусском рынке, региональные же учреждения высшего образования шли к этому достаточно медленно. Однако все кардинально изменилось в 2020 году, когда COVID-пандемия сделала невозможным офлайн-обучение.

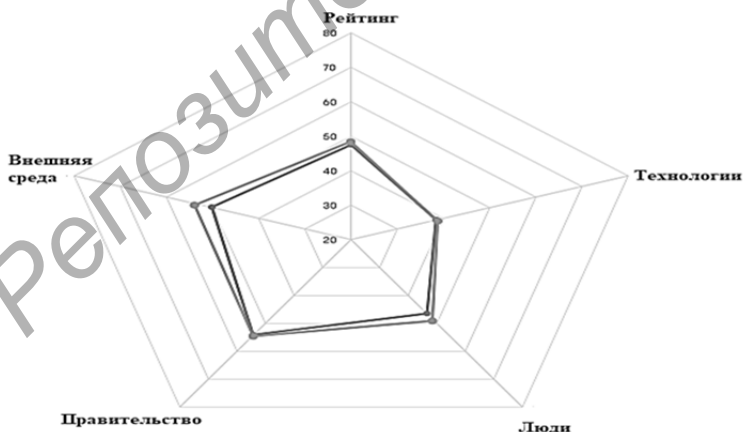


Рисунок 3.1 — Индекс готовности использования цифровых технологий

Примечание. Источник: собственная разработка.

Учреждения образования массово стали переходить на дистанционную форму получения образования. И тут же все стали не только говорить о формировании у обучающихся профессиональных информационных и цифровых навыков, об участии в создании и функционировании медиаобразовательных учреждений и указывать на ряд угроз, возникающих в связи с реализацией данного процесса, как противодействие негативным социально-психологическим эффектам при работе с информацией, но и активно реализовывать намеченное. Стали исполняться Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года», где цифровая трансформация была продекларирована посредством совершенствования структуры информационно-коммуникационных технологий (далее — ИКТ) в учреждениях образования и создании мультимедийной платформы для обеспечения доступности образовательного контента для всех участников образовательного процесса [4].

На уровне средних образовательных школ активно начал работать проект «Электронная школа». Так, реализация проекта была отмечена как минимум по двум направлениям:

- 1) электронный документооборот «Карта учащегося» (рисунок 3.2) [5];
- 2) онлайн-сервис «Электронный журнал/дневник», что позволило не использовать бумажный вариант дневника и сделало мобильным и возможным для родителей (или законных представителей) оценивать 24/7 эффективность освоения учебного процесса ребенком.

Учащиеся профессионального обучения также включились в данный процесс трансформации, приобретая навыки и компетенции, относящиеся к DigComp 2.0 в рамках курса по информатике. В результате изучения учебного предмета «Прикладная информатика» обучающийся ориентирован на:

– понимание роли и значимости информационных ресурсов и современных компьютерных и телекоммуникационных систем в развитии общества и производства;



Рисунок 3.2 — Интеллектуальный документ «Карта учащегося»

Примечание. Источник: собственная разработка.

- целенаправленную работу с информацией и использование информационных компьютерных технологий для получения, обработки и передачи информации;
- умение пользоваться эффективными приемами поиска информации в сети Интернет;
- умение достоверно оценивать информацию, сопоставляя различные источники;
- создание и редактирование документов сложной структуры;
- использование приобретенных знаний и умений в профессиональной деятельности.

Для изучения был предложен ряд тем, в частности, «Информационные ресурсы в профессиональной деятельности», «Электронные документы и способы их обработки», «Информационные технологии в профессиональной деятельности».

Республиканский институт профессионального образования в сотрудничестве с Парком высоких технологий обновил программы для восьми специальностей, связанных с ИКТ, и разработал программу «Компьютерная графика» для профессиональных образовательных организаций (ПОО) по специальности «Развитие программного обеспечения».

Сегодня, в условиях цифровой трансформации, повсеместно стали использоваться инновационные методы обучения на основе ИКТ, что позволило реализовать одно из намеченных направлений развития системы образования в Беларуси. Создание «открытого образовательного пространства на основе ИКТ» является также одним из реализуемых направлений развития педагогического образования на 2015—2020 годы [6]. Используя новые технологии, учителя и преподаватели (поставщики образовательных услуг) приняли вызов современности от Zoom, Skype, Google Classrooms до системы обучения курсами (электронное обучение) Plickers, H5P, MyTest and LMS Moodle; в конечном итоге были получены хорошие результаты. Поэтому мы считаем, что целесообразно и далее экстраполировать полученные успехи и извлекать уроки из подобного опыта, особенно если это касается тех специалистов, кто хочет учиться на протяжении всей жизни.

На практическом уровне цифровая трансформация наблюдается в следующем:

- во всех учреждениях ПОО функционируют специализированные отделы или координаторы по вопросам ИКТ. Учреждения

образования ПОО самостоятельно адаптируют программные приложения и сервисы для обеспечения цифрового обучения;

- в каждом регионе на базе средних школ созданы ресурсные центры информационных технологий;

- уделяется внимание и инструкциям по внедрению курсов дистанционного обучения, а также ряд рекомендаций по организации дистанционного обучения (периодически проводятся опросы в целях самотестирования учреждений образования на предмет их готовности к цифровым технологиям;

- в 2020 году планировалось реализовать проект «Электронный колледж (e-college)»;

- в рамках национальной системы ПОО будут созданы виртуальный колледж и виртуальная библиотека;

- Министерством образования ежегодно разрабатываются инструктивные письма по использованию ИКТ в учреждениях образования Беларуси.

Инструкция по использованию цифровых технологий в учреждениях образования в 2019—2020 годах содержит ряд требований: 1) характеристики и использование этих инструментов должны соответствовать государственному закону «Об информации, информатизации и защите информации» и другим соответствующим нормативным актам, перечисленным в инструктивно-методическом письме; 2) поставщики услуг должны иметь лицензию Главного информационно-аналитического центра Министерства образования Республики Беларусь.

Для дальнейшего использования полученного цифрового опыта в республике и его распространения необходимо наличие цифровых базовых возможностей, таких как люди или человеческий капитал; технологии; данные, в том числе и большие данные; креативность и понимание создаваемой ценности (стоимости) — для обучающихся, учреждений образования, бизнеса и всех заинтересованных в процессе обучения сторон [7].

Работая синхронно, эти возможности помогут сделать процесс обучения увлекательным, захватывающим, интерактивным и персонализированным. Это будет стимулировать к обучению и ориентировать обучающихся на те социально-экономические процессы и явления, которые происходят в национальной экономике в режиме реального времени, учить новому, применять полученную информацию и реагировать на изменения, внедрять инновации.

Экономические и социальные возможности при цифровой трансформации будут зависеть от того, насколько интегрированы между собой работодатели, учреждения образования или поставщики образовательных услуг, правительство и в целом общество. Теперь, в цифровом мире, работа должна являться не только главной целью после того, как получено базовое образование, а работа должна стимулировать рабочего и служащего к дальнейшему развитию и совершенствованию своих компетенций, быть процессом получения знаний, который будет длиться на протяжении всей жизни и положительно влиять на динамику ВВП страны. Так по данным ЮНЕСКО [8] качественное образование может увеличить валовой внутренний продукт (ВВП) страны на душу населения на 23 % за 40 лет.

В свою очередь, система образования должна предлагать такие учебные продукты, чтобы желающие учиться могли это делать на протяжении всей жизни. Предоставлять свои учебные продукты и услуги учреждения образования могут как на внутреннем рынке, так и на мировом, что позволит работодателям увеличить отдачу от инвестиций, которые потребуются для переподготовки кадров. Этот процесс можно было профинансировать аналогично сегодняшним программам переобучения, которые одновременно обеспечивают повышение квалификации специалисту и сохраняют заработную плату, но с гораздо большим охватом и инклюзивностью.

В результате развития цифровизации преподаватели классического образования, чтобы быть востребованными, будут вынуждены продолжать расширять свою деятельность за рамками аудиторий и лекционных залов, изменяя понятия географического нахождения, а работодатели будут все больше привлекать талантливых выпускников и стимулировать лучших и креативных специалистов [7], переходя к целостному управлению человеческим капиталом, подразумевающему постоянную обратную связь, действия и мониторинг всех этапов «жизненного цикла» специалиста.

Следующей отраслью социальной сферы, участвующей в цифровой трансформации, является здравоохранение, как одно из приоритетов деятельности государства, целью которого являются организация и обеспечение доступного медицинского обслуживания населения (статья 1 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении»). Конечно, государство усиленно участвует в развитии отрасли, на социальную сферу выделяются средства из бюджета, однако их количества недостаточно для полного удовлетворения потребителей услуг такой отрасли, как здравоохранение (таблица 3.2).

Т а б л и ц а 3.2 — Расходы консолидированного бюджета на социальную сферу, в % к ВВП

Показатель	2018 год, факт			2019 год, факт			2020 год, факт			2021 год, план	
	Объем расходов отого бюджета	Удельный вес в ВВП, %	Темп роста расходов в 2018/2017	Объем расходов отого бюджета	Удельный вес в ВВП, %	Темп роста расходов в 2020/2019	Объем расходов отого бюджета	Удельный вес в ВВП, %	Темп роста расходов в 2020/2019	Объем расходов отого бюджета	Удельный вес в ВВП, %
Всего (с учетом консолидации)	33 089,7	—	115,2	35 997,5	—	114,0	43 865,4	—	114,0	43 865,4	—
В том числе по социальной сфере:	15 232,9	12,5	113,7	16 783,2	12,7	113,2	20 257,5	12,8	113,2	20 257,5	12,8
1) здравоохранение:	5 167,7	4,2	109,7	5 756,7	4,4	126,0	7 461,4	4,7	126,0	7 461,4	4,7
медицинская помощь населению	4 445,9	3,6	114,5	4 975,6	3,8	124,1	6 078,8	3,8	124,1	6 078,8	3,8
государственный санитарный надзор	105,1	0,1	114,5	122,4	0,1	123,5	157,2	0,1	123,5	157,2	0,1
прикладные исследования в области здравоохранения	18,9	0,015	109,8	20,7	0,016	126,6	19,0	0,01	126,6	19,0	0,01
другие вопросы в области здравоохранения	597,9	0,5	82,9	638,3	0,5	141,1	1 206,4	0,76	141,1	1 206,4	0,76
2) образование	5 906,9	4,8	116,5	6 709,0	5,1	108,5	7 851,1	4,95	108,5	7 851,1	4,95
3) социальная политика	2 618,5	2,1	106,8	2 857,5	2,2	108,4	3 524,9	2,22	108,4	3 524,9	2,22

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [9].

Финансирование данной отрасли из республиканского бюджета в 2021 году предусмотрено в размере 1 668,28 млн руб., из которых 103,66 млн руб. — расходы, осуществляемые за счет средств займа Международного банка реконструкции и развития, привлеченного для реализации проекта «Модернизация системы здравоохранения Республики Беларусь». На направление «Экстренное реагирование на COVID-19 в Республике Беларусь» выделено 127,97 млн руб. К сожалению, на прикладные исследования в области здравоохранения выделено всего 19 млн руб., хотя, как показал опыт 2020 года, данное направление заслуживает большего финансирования.

Поскольку Министерство здравоохранения Республики Беларусь поддерживает глобальный тренд цифровой трансформации экономики, в республике идет работа над созданием национальной системы электронного здравоохранения, которое представлено информационными технологиями в данной системе для лечения пациентов, обучения медперсонала, выявления заболеваний, помощи в принятии медицинских решений и мониторинга тенденций общественного здравоохранения [10]. Внедрение e-здравоохранения подразумевает создание Smart hospital («Умная больница») и «Заботливой поликлиники», что будет полностью реализовано при условии внедрения медицинских информационных систем в учреждения здравоохранения республики.

«Умная больница» построена на технологиях, которые автоматизируют все процессы работы: от «ручных» задач медработников до общения с пациентами и принятия медицинских (консилиумных) решений. Здесь трансформация затронет всю инфраструктуру больниц — от мониторинга состояния больных и коммуникации с ними до контроля медицинского оборудования, температурного режима, антибактериальных условий и т. д.

Медицинская информационная система (МИС) «Умная больница» включает две составляющие: 1) внешнюю, которая отвечает за пребывание пациентов в стационаре и на приеме; 2) внутреннюю, обеспечивающую работу инженерных сетей и систем, параметры микроклимата каждого помещения. Сама система представлена программно-аппаратным комплексом, состоящим из определенного набора подсистем. Преимущество МИС заключается в том, что ее конфигурация подбирается под потребности каждой

больницы индивидуально и позволит переложить ряд задач по контролю качества оказываемых услуг на данную систему.

В целом е-здравоохранение важно сейчас для пациента, врача, организатора здравоохранения и ученых. Оно дает возможность изменить подходы к действующей модели взаимодействия «врач—пациент». В рамках данной модели человек из потребителя услуги превращается в активного участника оказания медпомощи, т. е. «реактивная модель здравоохранения» будет заменяться на «проактивную и профилактическую модели». Врачу будет доступна вся информация о пациенте в удобном формате, а не только в виде краткой записи в меддокументации и кратко собранного анамнеза.

Для эффективности реализации е-здравоохранения в республике можно использовать опыт Эстонии, где интегрированная система информатизации работает с 2008 года и по результатам 2020 года объединяет 1 163 медучреждения разной формы собственности; содержит почти 35 млн различных медицинских документов; в электронном виде выписывается 99 % рецептов. Кроме того, каждый человек имеет доступ к своим данным, которые находятся на портале пациента. Войти в систему можно с помощью ID-карты или мобильного ID. Данная система имеет разнообразные функции: заполнение декларации здоровья, ограничение прав доступа к документам, просмотр карты медосмотра, выписок из документов, результатов исследований, цифровых снимков, обзор данных (видно, кто и когда просматривал страничку).

Международный банк реконструкции и развития (МБРР) поддерживает Беларусь в реализации цифровой трансформации и совместно с Правительством Республики Беларусь выполняется проект «Модернизация системы здравоохранения Республики Беларусь» в рамках Соглашения о займе между МБРР и Республикой Беларусь. В целях реализации компонента I «Создание электронного здравоохранения и системы поддержки клинических решений» 3 ноября 2020 года был заключен контракт на создание Центральной программной платформы централизованной информационной системы здравоохранения между Республиканским научно-практическим центром медицинских технологий, информатизации, управления и экономики здравоохранения и хорватской компанией АО «Эрикссон Никола Тесла». Стоимость контракта составила 48,786 млн евро. Создание электронного здравоохранения

и системы поддержки принятия клинических решений направлено на совершенствование оказания медпомощи и интегрированного подхода к ведению медицинской документации, а также на повышение качества услуг.

Работы по контракту начаты 10 ноября 2020 года, а планируемая продолжительность создания и внедрения платформы составит 2,5 года. На сегодня на завершающей стадии находятся работы по первому этапу — «Разработка эскизного проекта». Реализация е-здравоохранения Республики Беларусь должна обеспечить возможность автоматизированного получения своевременной, актуальной, достоверной и достаточной информации, обеспечивающей безопасную, качественную и устойчивую работу системы здравоохранения, ориентированную на потребности пациента.

Активно в настоящее время используется электронный рецепт (далее — ЭР), который представлен пластиковой картой, где в зашифрованном виде указаны идентификационные данные пациента: фамилия, имя, отчество и другие персональные данные, а также информация о выписанных лекарствах. Динамика пользования ЭР за 2016—2020 годы представлена в таблице 3.3.

Т а б л и ц а 3.3 — Динамика пользования ЭР за 2016—2020 годы

Показатель	Период				
	2020	2019	2018	2017	2016
Выписано ЭР	10 655 587	10 106 978	6 464 630	4 874 467	565 051
В том числе льготных	7 147 058	6 783 682	4 300 981	2 878 400	311 019
Отпущено ЭР через автоматизированную информационную систему ЭР	3 450 912	3 005 696	1 444 849	670 813	59 756
В том числе льготных	2 886 904	2 771 243	1 353 965	461 197	41 066
Соотношение отпущенных ЭР к выписанным ЭР, %	32	30	22	14	11
Соотношение отпущенных льготных ЭР к выписанным льготным ЭР, %	40	41	31	16	13,2

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [11].

Таким образом, можно отметить, что в достаточном объеме реализуется создание полномасштабной системы обращения ЭР в Республике Беларусь с использованием электронной цифровой подписи, что является подпрограммой 3 «Цифровая трансформация» Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016—2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 марта 2016 года № 235.

Здравоохранение со временем расширит свои цифровые границы и в области хирургии. И биопринтеры тому пример. Уже сейчас 3D-биопринтеры позволяют производить клетки и генерировать целые клеточные структуры, придавая тканям нужную конфигурацию клетки, свойственную тому или иному органу. Подобные ткани позволяют исследовать ряд болезней и ставить опыты с лекарственными средствами: брать образцы раковых клеток и на их основе делать модель тканей опухоли, тестировать на данных клетках лекарства или смеси, не «нагружая» иммунитет больного, делая тем самым эффект от лекарства более предсказуемым и безопасным. Работа 3D-биопринтера основывается на интеграции оборудования и специального программного обеспечения, при печати используются биочернила — смесь клеток, биоматериалов и биоактивных молекул.

Интересные наработки в ходе исследования здравоохранения предлагает Государственный комитет по науке и технологиям Республики Беларусь, делая прогноз научно-технического прогресса на 2021—2025 годы (рисунок 3.3) [12, с. 49], что еще раз подтверждает факт необходимости совершенствования материально-технической базы для более эффективной реализации цифровой трансформации как отрасли, так и в стране в целом.

Таким образом, цифровая трансформация здравоохранения Беларуси представляет собой реально происходящий, подчиняющийся определённым закономерностям, управляемый поэтапный процесс. Использование ИКТ и разработка медицинских информационных систем являются важнейшими его компонентами и перспективными направлениями развития цифровой трансформации в настоящий момент времени.

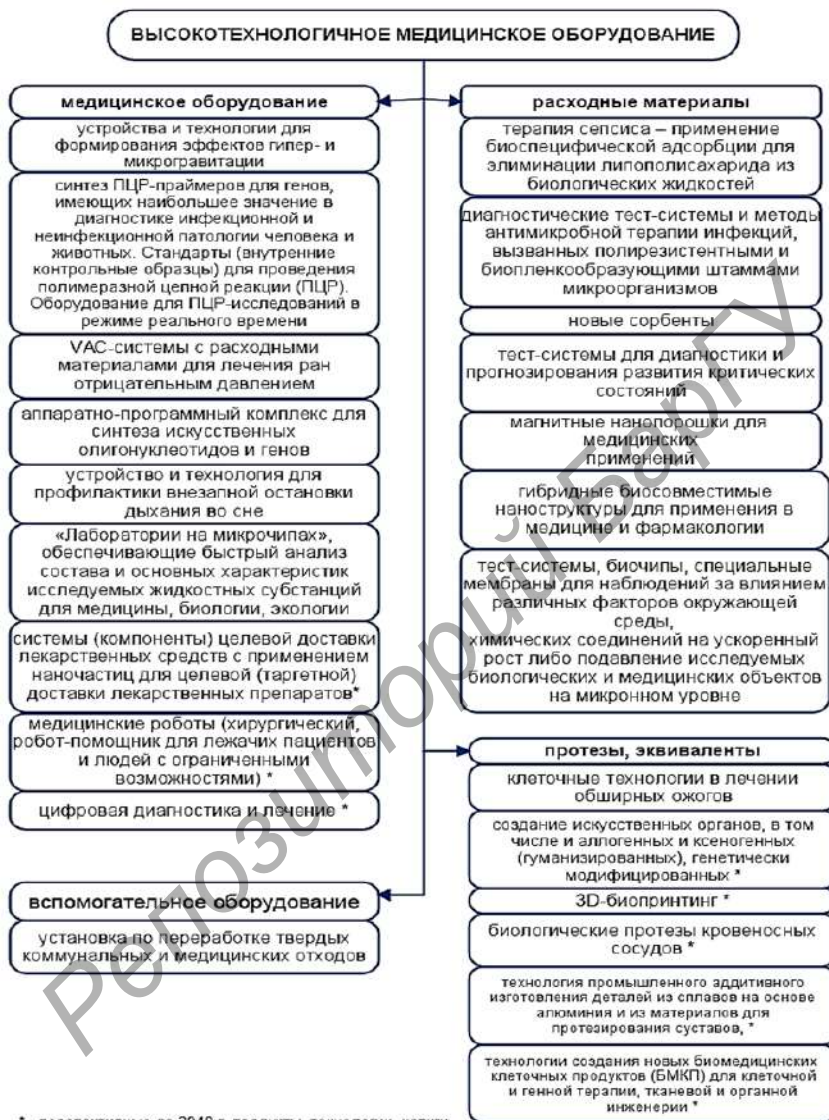


Рисунок 3.3 — Развитие здравоохранения на базе высокотехнологичного медоборудования

Примечание. Источник: собственная разработка.

В конце исследования стоит отметить, что в Беларуси здравоохранение и образование среди отраслей социальной сферы можно отнести в цифровые лидеры, поскольку они финансируются и регулируются государством, наиболее интенсивно используют ИКТ, а потому больше других подготовлены к цифровой трансформации существующих процессов, что позволяет им уже сейчас улучшать доступ к цифровым услугам (товарам); формировать среду, в которой эффективно функционируют предоставляемые услуги; используемые цифровые технологии и ИКТ являются драйверами роста не только данных отраслей, но и экономики страны в целом.

К цифровым аутсайдерам можно отнести культуру, спорт, частично социальную защиту. Отставание этих видов экономической деятельности в области ИКТ не позволяет им полностью воспользоваться всеми преимуществами цифрового мира, включая возможность донесения информации о своей деятельности до потенциальных потребителей социальных услуг и партнеров.

Список цитируемых источников к разделу 3.1

1. Число стационарных абонентов широкополосного Интернета в разбивке по скорости [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.mpt.gov.by/ru/17-6-2-chislo-stacionarnyh-abonentov-shirokopolosnogo-interneta-v-razbivke-po-skorosti> . — Дата доступа: 01.07.2021.
2. Cisco Global Digital Readiness Index 2019 [Electronic resource]. — Access mode: www.cisco.com/c/dam/en_us/about/csr/reports/global-digital-readiness-index.pdf . — Access date: 01.07.2021.
3. THE NETWORK READINESS INDEX 2020. Accelerating Digital Transformation in a post-COVID Global Economy [Electronic resource]. — Access mode: <https://networkreadinessindex.org/wp-content/uploads/2020/10/NRI-2020-Final-Report-October2020.pdf> . — Access date: 01.07.2021.
4. Об утверждении Концептуальных подходов к развитию системы образования [Электронный ресурс] : приказ Министра образования Респ. Беларусь № 742. — Режим доступа: http://world_of_law.pravo.by/text.asp?RN=U617E2847 . — Дата доступа: 01.07.2021.
5. Карта учащегося. Центр информационных технологий [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://iso.minsk.edu.by/ru/main.aspx?guid=4831> . — Дата доступа: 02.07.2021.
6. Концепция развития педагогического образования на 2015—2020 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://old.gsu.by/pages/klaster/d1.pdf> . — Дата доступа: 09.07.2021.
7. Мехра, А. Переподготовка персонала. Один человек на всю жизнь [Электронный ресурс] / А. Мехра, Г. Манн, С. Грин. — Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2021/06/reskilling-the-workforce-lifelong-learning> . — Дата доступа: 10.07.2021.

8. Key Indicators on Education, Skills and Employment 2019 [Electronic resource]. — Access mode: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/kiese_2019.pdf. — Access date: 01.07.2021.

9. Социальная сфера Республики Беларусь в цифрах. 2021 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.minfin.gov.by/upload/add/centers_supporting/brochure.pdf. — Дата доступа: 11.07.2021.

10. Электронное здравоохранение в Беларуси [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://optsys.by/medicine/>. — Дата доступа: 12.07.2021.

11. Учет выписанных и отоваренных электронных рецептов в учреждениях здравоохранения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://belcmt.by/ru/sanitation/ais-elektronnyj-recept/statistika-er>. — Дата доступа: 12.07.2021.

12. Комплексный прогноз научно-технического прогресса Республики Беларусь на 2021—2025 гг. и на период до 2040 г. / под ред. А. Г. Шумилина. — Минск : БелИСА, 2020. — Т. 3. — 84 с.

3.2 Цифровая трансформация системы образования как фактор развития человеческого капитала

Первостепенным фактором в формировании экономической действительности нового типа, основанной на знаниях, является накопление, развитие и использование интеллектуального капитала общества. Данные процессы подразумевают под собой непрерывное приращение личностных качеств человека, способность перерабатывать знания, анализировать, переносить свои соображения в ту или иную технологию. Основная задача его использования заключается в создании творческой атмосферы и условий для свободной и продуктивной мыслительной деятельности.

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 интеллектуального капитала организации. В целях стимулирования и наращивания интеллектуального капитала необходимо осуществление непрерывной цепочки инновационного процесса. Это возможно через две сферы приращения качественной составляющей человеческого капитала, от которых зависит формирование и эффективное развитие экономики знаний, — науку и образование.

В этой связи интеллектуальный капитал следует рассматривать как стоимость, приносящую добавленную стоимость, вместе с тем как способность индивида создавать своим интеллектуальным трудом (т. е. трудом сложным, высококвалифицированным, а потому высокоэффективным) больше потребительных стоимостей, чем труд простой, неквалифицированный. Способом реализации интеллектуального капитала служит в наших условиях не только информационная технология в самом широком смысле этого слова, но и сама интеллектуальная деятельность человека, его человеческий потенциал. Первая ставит своей целью донести товарный продукт интеллектуального труда до места его использования, а вторая — превратить его в конкурентную потребительскую стоимость [1].

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. При этом цифровая экономика представляет собой совокупность экономических отношений в области производства, распределения, обмена и конечного потребления материальных ценностей, имеющих разную степень электронно-информационного компонента, формируемых и реализуемых в ИКТ-среде в целях воспроизводства капитала и повышения качества жизни [2, с. 49].

В то же время важно заметить, что генерирование и взаимосвязь всего нового в экономике по-прежнему обеспечиваются человеком. Умственный потенциал людей и сила интеллекта никогда не могут быть окончательно высокими (включая технологии искусственного интеллекта), не имеют предела, обуславливают прогресс в любой области. Поэтому человеческий капитал, интеллект работников становится ведущим фактором новой (цифровой) экономики. Если современные традиционные технологии в условиях рынка доступны практически всем фирмам, то новые цифровые технологии бизнеса и привлечения потребителей какое-то время целиком относятся к «ноу-хау» персонала фирм и компаний. Все большие объемы национального богатства и общественных ценностей обес-

печиваются смелыми идеями и решениями в области передовых технологий производства и новых моделей бизнеса. Люди, способные работать творчески, инновационно и на основе цифровых технологий, являются практически бесценными [3, с. 181].

Человеческий потенциал представляет с позиций качества уровень развития рабочей силы прежде всего за счет накопленных общих и специальных знаний. Основой интеллектуального потенциала является сформированный человеческий потенциал, когда знания и интеллектуальные способности приобретают производственную и коммерческую ценность, самостоятельное значение в генерировании добавленной стоимости. Он отличается от предыдущего составом свойств, характером воздействия на производительную силу труда. Интеллектуальный потенциал обусловлен не только интеллектом, но и духовными и коммуникативными свойствами человека, которые зависимы от институциональных факторов [4, с. 21].

Очевидно, что воспроизводство человеческого капитала как на микро-, так и на макроуровне может осуществляться как на экстенсивной, так и 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. В экономической действительности процессы экстенсивного и интенсивного роста человеческого капитала происходят практически всегда параллельно, и от того, какие из них в большей мере влияют на прирост человеческого капитала, зависит, будет ли он преимущественно экстенсивным или преимущественно интенсивным. Очевидно, что по мере общественного развития и развертывания научно-технологического прогресса факторы интенсивного порядка приобретают все большее значение и вес.

Как видим, в современных условиях все большую роль в составе человеческого капитала играют интеллектуальные способности его носителей, обусловленные их образованностью, вовлеченностью в научную деятельность, которые формируют его интеллект. Поэтому очевиден тот факт, что степень развитости человеческого интеллекта

тем выше, чем богаче его умственный опыт и шире набор интеллектуальных функций, которые он может выполнять [5, 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. Количество и удельный вес таких работников выступает показателем развития человеческого интеллектуального капитала в стране. 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 [6, 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 (таблица 3.4). Однако за исследуемый период с 2012 года 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.

Т а б л и ц а 3.4 — Выпуск дипломированных специалистов из учреждений образования в Республике Беларусь

Показатель	Год				
	2012	2016	2017	2018	2019
Выпущено специалистов с дипломом о высшем образовании из учреждений высшего образования, тыс. человек	84,6	74,6	81,0	64,9	57,5
Выпущено специалистов с дипломом магистра, человек	3 062	5 034	5 920	6 774	7 479
Выпущено специалистов с дипломом о высшем образовании и дипломом магистра на 10 000 человек населения, занятого в экономике, человек	190	181	200	165	150

Окончание таблицы 3.4

Показатель	Год				
	2012	2016	2017	2018	2019
Принято в аспирантуру (адъюнктуру), человек	1 361	1 519	1 497	1 628	1 477
Выпущено из аспирантуры (адъюнктуры), человек	1 075	828	803	857	777
Из них с защитой диссертации	54	59	73	92	79
Принято в докторантуру, человек	76	152	142	153	162
Выпущено из докторантуры, человек	65	53	60	69	94
Из них с защитой диссертации	4	4	16	6	13

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [7, с. 89, 109].

Анализ изменений в деятельности аспирантуры показывает, что фактический выпуск из аспирантуры по сравнению с 2012 годом уменьшился на 298 человек (27,7 %). В то же время прием в аспирантуру увеличился незначительно по сравнению с 2012-м 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 32,0 %). Показательной является деятельность докторантуры. Так, с 2012 года по 2019-й более чем в два раза увеличился прием в докторантуру, а также увеличилось количество человек, закончивших обучение в докторантуре, при чем количество защищаемых докторских диссертаций увеличилось в три раза.

Анализ данных, представленных в таблице 3.5, показывает, что более 80 % населения с высшим и более 70 % со средним специальным и профессионально-техническим образованием имеют работу. При этом стоит отметить, что чем выше уровень образованности работников, тем выше и уровень занятости в данном сегменте квалифицированных кадров.

Т а б л и ц а 3.5 — Уровень занятости населения по уровню образования за 2016—2019 годы, % от численности населения соответствующего уровня образования

Показатель	2016	2017	2018	2019
Всего	66,7	67,2	67,5	67,7
В том числе имеют образование:				
высшее	80,5	81,1	81,4	81,6
среднее специальное	72,2	71,8	71,7	71,6
профессионально-техническое	74,4	74,8	74,6	73,8
общее среднее	51,3	51,2	51,0	51,1
общее базовое (включая начальное)	12,5	14,9	15,4	16,1

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [7, с. 70].

Исходя из данных таблицы 3.6, можно сделать вывод о том, что 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 2,0 %). 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 %). Стоит отметить, что доля рабочей силы с высшим образованием более 40,0 % приходится на Россию — 54,5 %, Японию — 44,4 % [8]. В разрезе видов экономической деятельности в 2019 году в Беларуси наибольшая доля работников с высшим образованием приходилась на следующие отрасли: финансовая и страховая деятельность (76,6 %); информация и связь (76,2 %); государственное управление (73,3 %); профессиональная, научная и техническая деятельность (72,4 %); образование (55,7 %) [7, с. 75].

Получение образования широкого профиля подталкивает к обучению в течение всей жизни. Обучение и образование работников является ключевым фактором развития человеческого интеллектуального капитала организаций и интеллектуального потенциала страны. Наравне с базовым основным образованием реализация дополнительного профессионального образования повышает экономическую эффективность деятельности организаций, формирует чувство уверенности работника в завтрашнем дне, обеспечивает социальную устойчивость различных групп общества. Большинство образовательных программ ориентированы на короткие сроки, учитывают потребности работодателей и оперативно реагируют на требования рынка.

Т а б л и ц а 3.6 — Распределение списочной численности работников организаций по уровню образования на конец года в 2016—2019 годах, %

Показатель	2016	2017	2018	2019
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе имеют образование:				
высшее	32,0	33,0	33,7	34,3
среднее специальное	22,5	22,3	22,2	22,1
профессионально-техническое	20,3	20,5	20,5	20,7
общее среднее	23,1	22,2	21,7	21,0
общее базовое (включая начальное)	2,1	2,0	1,9	1,9

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [7, с. 74].

Также следует отметить, что в связи с распространением информационных технологий во всех сферах жизни повышается значимость цифровых навыков для работодателей. Для распространения процессов цифровизации требуется наличие высококвалифицированных кадров в достаточном объеме и соответствующих рабочих мест, а также системы подготовки специалистов, обладающих определенными компетенциями для разработки и внедрения цифровых технологий.

По данным исследования стран Европейского союза, 9 из 10 рабочих мест вскоре потребуют навыки работы с цифровыми технологиями, но при этом около 50 % европейцев не имеют даже базовых цифровых навыков. Возникает разрыв между теми, кого готовят университеты, и теми, кто нужен экономике. В мире 15 крупных отраслей-гигантов, среди которых Google, Apple, IBM, Ernst & Young и др., уже не требуют от соискателей работы наличия высшего образования [9].

Необходимость развивать цифровые навыки вызвана тем, что любой технологический прорыв требует высококвалифицированной рабочей силы. Несмотря на традиционные преимущества в теоретической науке, современная система образования недостаточно гибка, чтобы отвечать требованиям цифровой трансформации во всех сферах экономики. Следует укреплять экосистему обучения и воспитания, начиная с детского сада и заканчивая высшим образованием, включая координацию между предприятиями и учреждениями образования в сфере высшего образования и научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. В связи с этим требуются инвестиции в образовательные платформы для быстрого развития навыков цифровой экономики по всей стране, обучение и повышение квалификации существующей рабочей силы с акцентом на модели образования, ориентированные на обучение в течение всей жизни. Директивным органам следует также сосредоточить внимание на предотвращении «утечки мозгов», привлечении и удержании талантливых специалистов, а также привлечении в страну лучших в своей области и наиболее талантливых экспертов [10, с. 27].

В то же время в условиях цифровизации возникает необходимость адаптироваться к новым условиям — современному человеку нужно иметь образование широкого профиля. Это связано с тем, что человечество освобождается от рутинных операций, которые

теперь выполняются автоматически благодаря роботизации и цифровым технологиям. Важным становится не просто типовой набор навыков, которым будет обладать человек, а способность каждый раз, под конкретную задачу, приобретать навыки, т. е. будет востребована многопрофильность, например, бывший тракторист должен будет освоить все виды сельскохозяйственной техники. Это связано с тем, что за четыре или пять лет обучения в университете профессия либо исчезает или полученные знания устареют. Вероятно, что скоро станет нормой регулярная смена профессии, а нахождение в одной профессиональной сфере будет все больше и больше требовать готовности к обучению [11, с. 169—171].

Цифровая трансформация общества характеризуется и тем, что условия жизни, технологии, требования для осуществления экономической деятельности меняются быстрее, чем результаты полученного образования. 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 в целях поощрения в обучающихся инновационности и творчества.

Важным видится развитие и возвращение талантливых кадров в области инноваций на всех этапах образовательного процесса. Для реализации этого необходимо:

- разрабатывать требования к цифровому образованию, соответствующие различным уровням образования — начальному, среднему и высшему;
- вовлекать частный сектор в разработку требований к цифровым инновациям и создавать совместные образовательные программы с частным сектором;
- улучшать образование в области цифрового предпринимательства в университетах посредством создания междисциплинарных программ и сотрудничества бизнеса и научно-образовательного сообщества;
- обратить особое внимание на растущие потребности стартапов в сфере цифровой экономики в привлечении талантов из других отраслей, кроме науки и техники, таких как бизнес, дизайн и маркетинг, а также на развитие навыков межличностного общения;

– разработать мультидисциплинарные учебные модули, которые могут использоваться инкубаторами и акселераторами в учебных программах [10, с. 142].

На рынке образовательных услуг все большую популярность набирают EdTech (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 [12].

Эксперты по-разному определяют объем и темпы роста рынка EdTech, но все сходятся в одном — высокой оценке перспектив его развития во всем мире. Онлайн-сегмент занимает на глобальном рынке образования около 3 % (по последним подсчетам, его объем составляет 165 млрд дол. США). Но с учетом высоких темпов роста к 2025 году он должен увеличиться почти в два раза, достигнув отметки в 325 млрд дол. США. Ожидается, что пандемия COVID-19 и связанные с ней карантинные ограничения окажут долгосрочное влияние на образование, к 2025 году рынок EdTech удвоится, возникнут обновленные инфраструктуры и появятся новые цифровые бизнес-модели.

Сегодня бесспорный лидер в мировом EdTech — США, однако темы прироста американского рынка постепенно снижаются. При этом набирает обороты Юго-Восточная Азия, особенно Индия и Китай: в 2016 году они обогнали Западную Европу, а в 2018-м инвестиции в китайские EdTech-проекты впервые оказались выше, чем в американские стартапы. В последнее время интерес к образовательным технологиям стал заметен и в Африке. Так, в 2020 году на конференции eLearning Africa уже обсуждались возможности онлайн-образования для изучения сельского хозяйства в рамках борьбы с голодом. При этом стоит отметить, что миссия около 95 % стартапов в сфере EdTech — это поддержка людей в существующей системе образования, а не ее замена [13].

В Республике Беларусь существует единая платформа электронных сервисов в образовании — «Знай·бай», к которой подключено более 1 000 школ по всей стране. На данной платформе до-

ступны 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 годах использование платформы увеличило свободное время учителей на 20 %, на 80 % сократились пропуски и на 15 % повысилась успеваемость обучающихся [14].

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 сложнопрогнозируемые 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 [15].

Таким образом, для формирования у специалистов высшей квалификации профессиональных компетенций в свете развития цифровой экономики требуется наличие 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 к разделу 3.2

1. *Зазерская, В. В.* Социальные аспекты развития интеллектуального потенциала в экономике знаний [Электронный ресурс] / В. В. Зазерская. — Режим доступа: https://www.barsu.by/vestnik/vestnik2_8.php. — Дата доступа: 24.06.2021.
2. *Беляцкая, Т.* Управление электронной экономикой / Т. Беляцкая // Наука и инновации. — 2018. — № 5 (183). — С. 49—55.
3. *Зубарев, А. Е.* Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики / А. Е. Зубарев // Вестн. ТОГУ. — 2017. — № 4 (67). — С. 177—184.
4. *Яреско, И. И.* Институты инновационной экономики и институциональное регулирование интеллектуального капитала / И. И. Яреско, В. Г. Дайнеско // Современная экономика: проблемы и решения. — 2012. — № 9 (33). — С. 18—22.
5. *Гуц, Ю. В.* Сфера науки в контексте формирования интеллектуального капитала / Ю. В. Гуц, А. В. Бондарь // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. Вып. 14 / редкол.: В. Ю. Шутилин (гл. ред.) [и др.] ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск : БГЭУ, 2021. — С. 115—122.
6. *Бондарь, А. В.* Интеллектуальный капитал в экономической системе / А. В. Бондарь, Н. А. Жебентяева, Э. Хостилович // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. Вып. 12 / редкол.: В. Н. Шимов (гл. ред.) [и др.] ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск : БГЭУ, 2019. — С. 47—55.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь — 2020 : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск, 2020. — 436 с.
8. Структура рабочей силы по образованию: доля рабочей силы с высшим образованием в странах Европы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.countries.world>. — Дата доступа: 23.06.2021.
9. 15 more companies that no longer require a degree — apply now [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.glassdoor.com/blog/no-degree-required/>. — Access date: 24.06.2021.
10. Конкуренция в цифровую эпоху: стратегические вызовы для Российской Федерации : докл. Междунар. банка реконструкции и развития и Всемир. банка. — 2018. — 144 с.
11. *Уколова, Н. В.* Место человеческого потенциала в цифровой экономике / Н. В. Уколова, Н. А. Новикова // Вестн. Алт. акад. экономики и права. — 2019. — Ч. 1, № 1. — С. 166—173.
12. EdTech: рынок, тенденции, инвестиции [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rb.ru/analytics/pro-edtech/>. — Дата доступа: 25.06.2021.
13. EdTech 2020 : как меняется образование при помощи онлайн-сервисов и VR [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hightech.fm/2020/01/11/edtech-russia>. — Дата доступа: 25.06.2021.
14. Знай · бай — единая платформа сервисов для образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://znaj.by/>. — Дата доступа: 25.06.2021.
15. *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.

3.3 Цифровизация образовательных услуг в условиях становления интеллектуальной экономики

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 возрастающем объеме ресурса знаний и преобладании высококвалифицированного труда: научные, образовательные, медицинские, логистические, консалтинговые, финансовые и другие услуги. 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 и 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 побуждает 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.

В Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года отмечено, что «в условиях конкурентной борьбы за технологическое лидерство и исчерпания факторов экстенсивного роста экономики главным драйвером развития становится цифровизация... По оценкам, цифровая экономика уже составляет от 4,4 до 15,5 % мирового ВВП» [1, с. 8].

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 [2].

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 офлайн-овыми, 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» [3, с. 22].

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

В то же время распространенным стало употребление понятия «экономика знаний» или «интеллектуальная экономика». Рассматривая экономику знаний, с точки зрения типологизации стран по ключевым задействованным в экономике ресурсам и уровню развития общества, ее можно определить как экономику, в которой знания становятся основным фактором производства, воплощаясь в интеллектуальном капитале, являются источником нововведений, вследствие чего преобладающей сферой в экономике выступает

сектор знаниеемких услуг и высокотехнологичного производства, основанный на широком распространении и внедрении ИКТ. В таком контексте экономика знаний является и информационной, и инновационной, и новой, и постиндустриальной [4, с. 31].

Интеллектуальная экономика рассматривается Г. Б. Клейнером как высшая фаза цифровой экономики. «В такой экономике, в отличие от экономики, основанной на знаниях, место фундаментального фактора функционирования экономики на всех уровнях займет интеллект — ресурс, необходимый для построения, анализа и применения математических, компьютерных, вербальных и иных моделей. В связи с этим можно говорить об интеллектуальной экономике как особой стадии развития экономики цифрового века и постцифрового периода, основанной на интеллекте как ключевом ресурсе и результате экономической деятельности. Оценки стоимости ресурсов, технологий и продуктов в экономике будут определяться объемом вложенного в них интеллекта, или интеллектоемкостью» [5, с. 26].

Таким образом, не оспаривая возможность применения всего разнообразия терминов, характеризующих современный этап развития общества, полагаем, что упор целесообразно делать на ресурсном подходе, а основополагающим ресурсом экономики считать знания или интеллект, которые и побудили цифровую трансформацию всей системы социально-экономических отношений. В данном контексте происходящие изменения следует рассматривать как становление экономики знаний или интеллекта, неотъемлемой частью которой становится цифровая трансформация.

В то же время не вызывает сомнения тот факт, что современные экономические отношения базируются на знаниеемких (интеллектуальных) 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 производящими научно-образовательные услуги.

Немаловажным фактом является то, что спрос на образовательные услуги в сфере высшего образования все последние годы снижается, в ближайшем будущем тенденция к уменьшению абитуриентов только усилится (рисунок 3.4). Это значит, что на рынке услуг высшего образования ведущую роль будут играть не университеты, 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 учреждения высшего образования. В дальнейшем важную роль станут играть имидж университета и состав его профессорско-преподавательских кадров, товарная политика и, конечно, уровень и качество подготовки специалистов [6, с. 36].

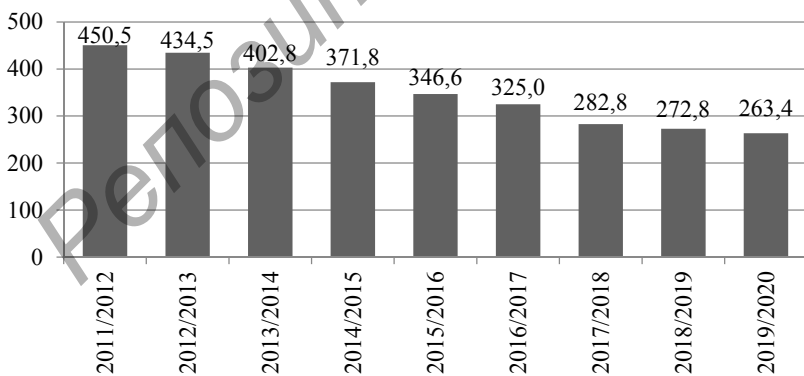


Рисунок 3.4 — Динамика спроса на услуги высшего образования в Республике Беларусь, тыс. человек

Примечание. Источник: собственная разработка.

Современные тенденции интеллектуализации экономики проявляются еще и в том, что многие выпускники высших школ 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. Положительная 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.

Итак, как верно отмечено, в условиях цифровой экономики образование претерпевает значительные изменения, 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 [8, с. 64].

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.

Нельзя не констатировать, что в целом развитие информационных технологий в Республике Беларусь происходит довольно динамично. Так, удельный вес экспорта услуг сектора ИКТ в общем объеме экспорта услуг перманентно растет — с 8,1 % в 2011 году до 30,7 % в 2020-м. Также стоит отметить и повышение за 2011—2020 годы доли добавленной стоимости сектора ИКТ как в ВВП страны (с 2,8 до 7,4 %), так и в валовой добавленной стоимости в целом по экономике (с 3,2 до 8,4 %). Значительно выросла и доля домашних хозяйств, имеющих доступ к сети Интернет (с 38,0 % в 2011 году до 82,0 % в 2020-м). Удельный вес населения в возрасте 6—72 лет, имеющего доступ к сети Интернет, повысился с 2011 года более чем в два раза и составил на 2020 год 85,1 % [9].

Однако при общем повышении охвата населением ИКТ и Интернетом повышение реальной цифровой грамотности происходит пока не столь внушающими темпами. Так, в 2020 году удельный вес населения, использующего сеть Интернет для осуществления финансовых операций (для оплаты товаров, услуг, перевода денег и т. д.), составлял 42,2 %. А удельный вес населения, использующего сеть Интернет для осуществления взаимодействия с органами государственного управления, в том числе получения информации, составлял лишь 23,6 % [9].

Удельный вес учреждений образования, охваченных проектом «Электронная школа», в общем числе учреждений образования с 2016 по 2020 год вырос с 2,5 до 80,0 % [9].

Однако на сегодня информационно-коммуникационная инфраструктура сферы образования развивается не столь динамично. Количество персональных компьютеров, используемых в образовательном процессе, в расчете на 100 обучающихся за последние пять лет изменилось незначительно: в учреждениях общего среднего образования — с 6 в 2015 году до 7 в 2020-м, среднего специального — с 13 до 17, высшего — с 16 до 19 [10, с. 89].

Удельный вес персональных компьютеров, имеющих доступ к сети Интернет, в общем количестве персональных компьютеров, используемых в образовательном процессе в учреждениях среднего специального и высшего образования, составил в 2020 году 74,9 %, снизившись по сравнению с предыдущим годом на 1,6 п. п. [10, с. 89].

В учреждениях высшего образования на 1 000 студентов и магистрантов приходится 154 персональных компьютера, подключенных к сети Интернет [10, с. 95].

При этом информатизация именно сферы образования и науки, как основных отраслей, производящих и распространяющих знания, должна проводиться ускоренным путем. Наличие высокоскоростного доступа в Интернет, тотальное внедрение информационных технологий для оказания образовательных и научных услуг, стремительная цифровизация научно-исследовательских услуг и станут тем драйвером интеллектуальной экономики, который позволит и создавать высокотехнологичный продукт, и повысить патентную активность, и укрепить позиции Республики Беларусь в международных рейтингах.

При этом, как уже было отмечено, основным ресурсом интеллектуальной экономики выступают знания и интеллект, формирующий интеллектуальный капитал. Как известно, интеллектуальный капитал представляется в виде двух составляющих — человеческого капитала и структурного капитала. Это позволяет систематизировать направления совершенствования цифровизации и информатизации образовательных услуг.

Человеческий интеллектуальный капитал сферы образовательных услуг представлен высокообразованным профессорско-преподавательским составом. И здесь системообразующую роль играет повышение квалификации профессорско-преподавательского состава соответственно тенденциям цифровой трансформации. Основные направления процесса цифровой трансформации состоят в следующем:

- непрерывное обучение профессорско-преподавательского состава университетов современным цифровым методикам обучения;
- лично ориентированное обучение;
- обучение основным компетенциям цифровой экономики;
- новые модели компетенций для педагогов, в том числе компетенции в области цифровых технологий;
- мотивация кадров по освоению компетенций цифровой экономики.

Как верно отмечено, развитие человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровой экономики основано на компетентностном подходе. Цифровые компетенции представляют собой

совокупность знаний, умений и навыков использования цифровых и ИКТ для решения поставленных задач в целях повышения эффективности предприятия в целом [11, с. 81]. Аналогично для сферы образовательных услуг цифровые компетенции позволяют повышать эффективность образовательного процесса на основе знаний и навыков использования ИКТ.

Структурный интеллектуальный капитал в условиях цифровизации в образовательной сфере представлен следующими компонентами:

- базы данных, облачные технологии, электронные учебно-методические комплексы, Moodle, интернет-сервисы;
- ИКТ-инфраструктура;
- инфраструктура интернет-подключения;
- центры обработки данных;
- защищенность данных.

Так, облачные хранилища позволяют существенно удешевить хранение и обработку цифровой информации, а внедрение и широкое использование баз данных и интегрированных платформ позволят обеспечить трансфер знаний.

В соответствии с Концепцией цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019—2025 годы цифровая трансформация процессов в системе образования будет осуществляться по двум основным направлениям — цифровая трансформация непосредственно образовательного процесса и цифровая трансформация процессов, сопутствующих образовательному.

Цифровая трансформация образовательного процесса должна обеспечить:

- доступ всех участников образовательного процесса к цифровым технологиям, улучшающим образовательный процесс;
- использование дистанционных технологий обучения и популяризацию принципа «обучение через всю жизнь»;
- совершенствование образовательного процесса путем гармоничного внедрения достижений в сфере ИКТ;
- справочно-информационную поддержку всех участников образовательного процесса;

- объединение и систематизацию разрозненных информационных ресурсов, востребованных в образовательной деятельности;
- корректировку содержания образовательных программ в части формирования у обучающихся компетенций в области информационных технологий;
- использование электронных образовательных ресурсов и возможностей современных дидактических методик на базе ИКТ в образовательном процессе;
- совершенствование системы оказываемых электронных образовательных услуг;
- цифровое документирование и аналитику результатов образовательного процесса [12, с. 11].

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

Таким образом, конкурентоспособность учреждений высшего образования Республики Беларусь будет определяться возможностью предоставления широкого перечня дистанционных и электронных образовательных услуг, использованием современных информационных методик преподавания, наличием программного обеспечения, что особенно важно для повышения экспорта образовательных услуг в условиях пандемии. Немаловажно, что дистанционные формы обучения не вытесняют традиционные формы,

а обеспечивают повышение качества и конкурентоспособности образовательных услуг.

В данном контексте особая роль отводится повышению цифровых компетенций профессорско-преподавательского состава как основному фактору накопления человеческого интеллектуального капитала в условиях интеллектуальной экономики.

Список цитируемых источников к разделу 3.3

1. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/NSUR-2035-1.pdf>. — Дата доступа: 13.12.2021.

2. *Городнова, Н. В.* Развитие цифровой экономики: теория и практика / Н. В. Городнова // *Вопр. инновацион. экономики.* — 2021. — Т. 11, № 3. — С. 911—928.

3. *Бондарь, А. В.* Цифровизация экономики и интеллектуальный капитал / А. В. Бондарь, Ю. В. Гуц // *Новая экономика.* — 2020. — № 1. — С. 21—25.

4. *Рябова, К. И.* Особенности развития экономики знаний в Республике Беларусь / К. И. Рябова // *Вестн. БГЭУ.* — 2020. — № 5. — С. 29—35.

5. *Клейнер, Г. Б.* Интеллектуальная экономика цифрового века / Г. Б. Клейнер // *Экономика и мат. методы.* — 2020. — Т. 56, № 1. — С. 18—33.

6. *Акулич, И. Л.* Тенденции развития рынка образовательных услуг в Республике Беларусь / И. Л. Акулич, М. А. Скерсь // *Вестн. БГЭУ.* — 2020. — № 3. — С. 32—39.

7. Основные показатели образования [Электронный ресурс] // *Нац. стат. ком.* — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/obrazovanie/>. — Дата доступа: 13.12.2021.

8. Управление интеллектуальным капиталом в экономике знаний / А. И. Бельзещкий [и др.]. — 2021. — 139 с.

9. Национальные статистические показатели развития цифровой экономики в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/informatsionno-telekommunikatsionnye-tehnologii/>. — Дата доступа: 10.09.2021.

10. Информационное общество Республики Беларусь = Information society in the Republic of Belarus : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведова (пред.) [и др.]. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2021. — 95 с.

11. Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики / О. В. Лосева, Н. М. Абдикеев // *Экономика, налоги, право.* — 2021. — № 2. — С. 72—83.

12. Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019—2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://crit.bspu.by/wp-content/uploads/2021/08/concept.pdf>. — Дата доступа: 13.12.2021.

3.4 Становление высшего образования в городе Барановичи: от учительского института к классическому университету

Известное латинское изречение PATRIAE DECORI CIVIBUS EDUCANDIS переводится как ‘Образованные люди являются украшением Родины’. Следуя этой мудрости, можно с уверенностью сказать, что в настоящее время образованные люди составляют важнейший фактор экономического развития — интеллектуальные ресурсы, т. е. люди, обладающие необходимыми компетенциями.

В течение последнего десятилетия глобальная политика и экономическая картина изменились настолько, что это не могло не отразиться на высшей школе. Высшее образование обеспечивает формирование, сохранность и преемственность интеллектуального потенциала государства. Именно эта функция позволяет высшему образованию во многом определять не только дальнейший путь развития общества, но и цели и задачи своего собственного реформирования.

Представляет интерес изучение развития системы высшего образования в Республике Беларусь. В нашей стране имеются учреждения высшего образования, которым исполняется 100 лет в этом году, в частности, Белорусскому государственному университету (основан в 1921 году), а есть университеты, которые созданы в последние 17—18 лет: Барановичский государственный университет (2004), Полесский государственный университет (2005).

Изучив предпосылки создания новых университетов, можно сделать вывод, что они были объективными и сложились исторически.

Рассмотрен в историческом аспекте процесс развития высшего образования в городе Барановичи, что позволило авторам обобщить объективные предпосылки этого процесса и показать современное состояние и перспективы развития Барановичского государственного университета.

При проведении научного исследования использованы материалы Барановичского краеведческого музея [1], публикации в периодической печати, научные публикации.

Изучение взаимосвязи между прошлым и настоящим является неоспоримой основой для хорошего понимания современного человеческого бытия.

В 2021 году городу Барановичи исполнилось 150 лет. Возникнув в 1871 году на перекрёстке железнодорожных магистралей, связавших центральные губернии России с её западными границами, а Украину — с портами Балтики, к концу XIX века город Барановичи стал крупным железнодорожным узлом на западных окраинах Российской империи.

Также выгодное расположение поселения создало чрезвычайно благоприятные условия для его быстрого развития, превращения в один из крупнейших торгово-промышленных центров в регионе.

По данным 1913 года, в Барановичах проживало 30 тыс. человек (без учёта расквартированных военных). Не являясь городом, поселение обошло по количеству жителей большинство городов Минской губернии и заняло четвёртое место после Минска, Бобруйска, Пинска.

Барановичи являлись крупным промышленным центром, в котором на тот момент работали три кирпичных, два лесопильных, маслобойный, чугунолитейный и сахарный заводы, завод колесной мази, две мукомольные мельницы, три фабрики мельничных жерновов. Более двух тысяч жителей поселения работали на железной дороге. Барановичи являлись и крупным торговым центром. Оборота торговых предприятий по тем меркам достигли огромных денежных сумм — 5—6 млн. руб. в год.

Стремительное развитие торгово-экономических отношений в Барановичах способствовало развитию социальной сферы. Население Барановичей имело возможность получить квалифицированную медицинскую помощь в земской больнице, пользовалось услугами аптек, аптекарских магазинов. С развитием поселения формировалась и система образования, которая была представлена мужским училищем с четырехгодичным сроком обучения, тремя железнодорожными училищами, народным училищем, мужской и женской прогимназиями.

В период с 1914 года по 1939-й Барановичи пережили тяготы политических событий, происходивших в этот период на территории Беларуси: германскую оккупацию, которая продолжалась почти 3 года; советско-польскую войну 1919—1920 годов, итогом которой было подписание 18 марта 1921 года Рижского мирного договора, в результате чего Барановичи, как и западные регионы БССР, оказались в составе Польши. В этот период Барановичи —

это центр повета Новогрудского воеводства с численностью населения более 20 тыс. человек (без учета военнослужащих).

Мирная жизнь Барановичей после воссоединения Западной Беларуси с БССР в 1939 году продлилась чуть больше года, до начала Великой Отечественной войны, однако за этот год город изменил свой административный статус: с 4 декабря 1939 года Барановичи — областной центр. Этот статус повлиял на развитие различных сторон жизни города, в том числе и на развитие системы образования.

На территории Западной Беларуси после её воссоединения с БССР и вхождения в состав Советского Союза (октябрь 1939 года) особое внимание уделялось развитию народного образования.

С начала 1940 года все школы западных областей Беларуси были переведены на учебные планы и программы БССР. По данным на 17 июля 1940 года в Барановичах уже функционировали пять средних школ (три русские, белорусская и польская) и две вечерние школы для взрослых. В школы увеличился приток детей, которые раньше не могли обучаться. Учителей же не хватало. Для решения проблемы дефицита преподавательских кадров были открыты курсы по подготовке и переподготовке школьных учителей, на работу в школы Западной Беларуси направлялись учителя из восточных областей. Однако это не решило проблему недостатка квалифицированных педагогов в школах.

Потребность в обеспечении реорганизуемых общеобразовательных школ педагогическими кадрами обусловила необходимость оперативного создания системы высшего образования на присоединённой территории. В ноябре 1939 года Народный комиссариат просвещения БССР принял решение ходатайствовать перед ЦК ВКП(б) и Всесоюзным комитетом по делам высшей школы при Совете народных комиссаров СССР об организации педагогического института в Белостоке и учительских институтов в Пинске и Барановичах.

Постановлением ЦК КП(б)Б было принято решение, согласно которому, с 1 января 1940 года в Барановичах, Пинске, Гродно и Белостоке были открыты педагогические институты.

Особенность этого исторического периода состоит в том, что ввиду недостаточного преподавательского, методического, материального и студенческого ресурса (абитуриентов) в Пинске,

Барановичах и Гродно открылись учительские институты по подготовке учителей для средних классов (V—VII), а в Белостоке — педагогический институт, где готовились учителя для старших классов (VIII—X) с четырехлетним сроком обучения. В отличие от педагогического института, обучение в учительском институте осуществлялось 2 года и только до уровня так называемого неполного высшего образования, но по инерции его также называли высшим образованием.

Кроме того, в Барановичах был образован Областной институт усовершенствования учителей, который осуществлял многопрофильную подготовку по программам курсов повышения квалификации, семинаров, лекций по учебным дисциплинам для учителей и других работников просвещения, а также контроль деятельности школ и методическую помощь в районах, обеспечивал школы учебниками, разрабатывал учебные планы и примерные билеты для испытаний по разным предметам.

Парадоксально, но, судя по архивным данным (Сбор постановлений и распоряжений правительства БССР, 1941, № 5), свою деятельность это учреждение начало не с 1940/1941 учебного года, так как испытывало большие трудности с материальным обеспечением и квалифицированными кадрами, а его официальное открытие состоялось лишь 17.01.1941 в соответствии с постановлением Совета народных комиссаров БССР.

Организация институтов усовершенствования учителей в начале 1941 года планировалась на базе областных педагогических кабинетов (о деятельности которых и говорится как о функционировании института), однако до Великой Отечественной войны успели открыть лишь один такой институт в городе Барановичи.

Хотелось бы отметить особенности вступительной кампании в учительские институты этого исторического периода. Несмотря на невысокие критерии и требования к абитуриентам, желающих получить высшее педагогическое образование оказалось меньше, чем создавалось мест в учебных заведениях, поэтому приходилось применять административный ресурс — разнарядку по районам.

Приёмную кампанию в учительские институты прокомментировал в своих трудах её очевидец, в будущем профессор советской высшей школы В. Колесник: «Набирали туда абитуриентов, не требуя аттестат зрелости — достаточно было

свидетельства за 4 класса гимназии нового типа или и того меньше». О соответствии создаваемых учительских институтов требованиям уровня высшей школы говорить не приходится, но таков был исторический момент того периода.

Великая Отечественная война прервала работу Барановичского учительского института, однако после освобождения города (2 октября 1944 года) по ул. Пролетарской, 21 (в настоящее время ул. Горького), Барановичский учительский институт вновь открыл свои двери для первых 112 послевоенных студентов.

В послевоенный период учителей в школах по-прежнему не хватало. Решением Барановичского облисполкома от 7 октября 1944 года при институте были открыты 6-месячные педагогические курсы для 200 человек по программе ускоренной подготовки учителей. Выпускники Барановичского учительского института составляли основу педагогических коллективов всех школ Барановичской области. Именно на их плечи легла основная тяжесть по налаживанию системы народного образования на освобожденной от фашистской оккупации территории области.

В связи с ликвидацией Барановичской области в 1954 году и переносом областного центра в Брест Барановичский государственный учительский институт был закрыт. Учебно-материальная база института была передана вновь открывшемуся Брестскому педагогическому институту.

В период с 1960 по 1980 год Барановичи становятся одним из крупнейших промышленных центров республики. Стремительное развитие Барановичского региона требовало формирования экономики, основанной на знаниях и высококвалифицированной рабочей силе. Знание становится доминантным фактором производства и экономического роста, важнейшим экономическим ресурсом. Очевидно, что приоритетная роль в формировании экономической и социальной жизни принадлежит системе образования, а развитие высшего образования в регионах позволяет мобилизовать их интеллектуальный потенциал в обеспечении устойчивого социально-экономического регионального развития.

Понимая, что высшая школа обладает необходимым для решения столь масштабной задачи интеллектуальным потенциалом, руководством города предпринимались попытки создания высшего учебного заведения. В частности, под руководством первого секре-

таря Барановичского горкома партии В. А. Заломая было подготовлено и представлено в республиканские органы управления обоснование необходимости открытия в городе Барановичи технического учреждения высшего образования на базе завода автоматических линий (в то время «завод-ВТУЗ»). Однако в официальных ответах на это обращение было сказано, что Барановичам не положено иметь свое УВО по статусу.

Рассматривая становление системы образования в городе Барановичи, мы преследовали цель увидеть объективные предпосылки ее развития.

Особым периодом становления системы высшего образования в городе Барановичи явились 90-е годы прошлого века. В этот период для этого сформировались объективные предпосылки.

1. Барановичи — второй по величине город в Брестской области и восьмой — в республике. На момент открытия университета в городе Барановичи размещалось 38 промышленных предприятий, 15 средних школ, 1 лицей, 5 гимназий, 2 спецшколы, 6 средних специальных учебных заведений, 3 профессионально-технических училища. Население города составляло около 170 тыс. человек, а вместе с прилегающими территориальными единицами — около 700 тыс. человек. Безусловно, такой потенциал города и региона требовал притока высококвалифицированных кадров, а у населения существовала потребность в образовании.

2. Распад Советского Союза и создание независимого государства — Республики Беларусь — оказали влияние на многие стороны социально-экономической жизни нашей страны, в том числе и на систему высшего образования. Были закрыты рынки образовательных услуг в сопредельных государствах (бывших республиках Советского Союза), где получали образование многие молодые люди из Беларуси. Это было обусловлено введением платного обучения для иностранных граждан, каковыми стали для этих стран наши молодые соотечественники, а также отсутствием правового регулирования этих вопросов. Впоследствии эти вопросы были урегулированы межправительственными соглашениями, в настоящее время белорусы могут обучаться в странах дружества как за счет средств бюджета, так и на платной основе.

3. Развитие рыночных отношений в 90-е годы прошлого века потребовало открытия новых специальностей и притока кадров но-

вого поколения, владеющих компьютерными технологиями, технологиями современного менеджмента, обладающих экономическими и правовыми знаниями для построения новых экономических отношений — рыночных.

Образование по классификации Всемирной торговой организации является услугой. В этот период оно становится бизнесом, что привело к появлению коммерческих учреждений высшего образования в нашей стране. Востребованность высшего образования и приобретение им массового характера привело к открытию филиалов коммерческих высших школ в регионах, что позволило приблизить образовательную услугу к потребителю.

Так, в городе Барановичи ввиду благоприятных объективных предпосылок, обозначенных выше, в 90-е годы были открыты филиалы таких коммерческих университетов, как частный Белорусский институт правоведения (1993), частный Коммерческий институт управления (1996), филиал Белорусской государственной политехнической академии (1997).

В 1997 году Барановичскому государственному педагогическому колледжу был присвоен статус высшего педагогического колледжа, в котором осуществлялась двухуровневая интегрированная подготовка педагогических кадров со средним специальным и высшим образованием.

Следует отметить, что в этот период филиалы в регионах Беларуси открывали не только столичные белорусские университеты, но и российские. Так, филиалы российских учреждений высшего образования были открыты даже в таких небольших городах, как Слоним, Слуцк и др.

В Барановичах с 1991 по 2003 год функционировал филиал одного из Санкт-Петербургских технических институтов, который располагался на арендованных площадях Барановичского государственного лицея машиностроения (бывшего ПТУ № 118).

Обеспокоенность Министерства образования Республики Беларусь и других органов государственного управления относительно качества подготовки кадров с высшим образованием в региональных филиалах потребовала оптимизации системы высшего образования в республике, что привело к закрытию ряда филиалов и коммерческих университетов. В частности, был закрыт частный Коммерческий институт управления, а правопреемником его филиала

в Барановичах стал Брестский государственный педагогический университет имени А. С. Пушкина, хотя территориально филиал по-прежнему размещался в городе Барановичи.

Исследуя становление системы подготовки кадров с высшим образованием в городе Барановичи, нельзя обойти вниманием роль руководителей области и города в этом процессе, наделённых государственными полномочиями. Председатели Барановичского городского исполнительного комитета, возглавлявшие его в разные периоды — В. Н. Захарченко, М. Я. Павлов, В. И. Дичковский — поддерживали идею создания в городе учреждений высшего образования и обращались в государственные органы республики с этим предложением, обосновывая эту необходимость.

Большую поддержку в открытии высших школ в нашем городе оказывал Л. А. Цуприк (бывший заведующий Барановичским городским отделом образования, затем заместитель председателя Брестского областного исполнительного комитета).

Ключевую роль в принятии решения о создании университета в городе Барановичи сыграл Анатолий Афанасьевич Тозик, возглавлявший в тот период Комитет государственного контроля Республики Беларусь. В условиях совершенствования качества системы высшего образования Республики Беларусь и предпринимаемых Министерством образования мер по оптимизации сети филиалов и коммерческих университетов, А. А. Тозик доложил сложившуюся ситуацию с подготовкой кадров с высшим образованием в городе Барановичи Президенту Республики Беларусь А. Г. Лукашенко, предложив объединить существующие в городе филиалы и Высший государственный педагогический колледж в одно высшее учебное заведение.

Принятию решения Главой государства о создании в городе Барановичи высшего учебного заведения университетского типа предшествовало совещание по этому вопросу, состоявшееся 12 мая 2004 года с участием заинтересованных лиц — Председателя Комитета государственного контроля, губернатора Брестской области, Министра образования Республики Беларусь, ректоров университетов и др.

Участники совещания высказали аргументированные доводы в пользу создания в Барановичах университета и обсудили проект Указа Президента о его создании.

Сложившиеся объективные условия, государственная поддержка, вклад многих предприятий и организаций города Барановичи способствовали воплощению давней мечты руководителей и граждан города — открытию высшего учебного заведения.

Учреждение образования «Барановичский государственный университет» (БарГУ) основано в 2004 году в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 23 июня 2004 года № 293 «О создании учреждения образования “Барановичский государственный университет”» [2].

Университет был создан в целях оптимизации сети учреждений образования и совершенствования региональной системы подготовки специалистов с высшим образованием путем слияния всех учреждений высшего образования города Барановичи, осуществлявших подготовку специалистов различного профиля: Барановичского государственного высшего педагогического колледжа, филиалов Белорусского национального технического университета, Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина, частного учреждения образования «Белорусский институт правоведения».

Главой государства была поставлена задача — университету в Барановичах стать интеллектуальным и духовным центром региона по привлечению талантливой молодежи к многопрофильной подготовке специалистов для отраслей народного хозяйства и социальной сферы.

На пути к признанию и успеху предстояло решить непростые задачи по созданию комплексного ресурсного обеспечения для эффективного функционирования основных направлений деятельности университета: квалифицированного коллектива, современной учебно-лабораторной базы, эффективной информационно-коммуникационной среды и др.

Сегодня БарГУ — это региональный комплекс непрерывного образования по подготовке высококвалифицированных специалистов, центр научно-инновационной, международной и культурно-общественной деятельности Барановичского региона, в котором эффективно функционирует 4 факультета, 14 кафедр, магистратура, аспирантура, Институт повышения квалификации и переподготовки, обособленное структурное подразделение «Ляховичский аграрный колледж».

Образовательная политика БарГУ направлена на обеспечение преемственности и непрерывности качественного основного и дополнительного образования. Основное образование реализуется по образовательным программам среднего специального, высшего образования первой и второй ступени, послевузовского образования.

Классический университет осуществляет многопрофильную подготовку специалистов по 25 специальностям высшего образования. В соответствии с потребностями рынка труда и заказчиков кадров ежегодно обновляются специальности подготовки.

Сегодня в БарГУ педагогические специальности осваивают 23 % студентов, будущих учителей иностранных языков — 14 %, специальности технического профиля — 33 %, экономические и юридические — 28 %. В дневной форме получения образования обучается 63 % студентов, 69 % из которых обучается за счет средств бюджета. Среди студентов, обучающихся за счет собственных средств, 40 % составляют иностранные граждане. На уровне магистратуры осуществляется подготовка педагогических, инженерных и экономических кадров.

Университет обеспечивает кадровые потребности региона. Жители Брестской области составляют 61 % обучающихся, а распределяется в Брестскую область более 50 % от общего количества выпускников. Это является важным фактором для закрепления кадров в регионе.

С каждым годом имидж и доверие к университету повышаются. Географическое положение города позволило сформировать устойчивые связи с заказчиками кадров в регионах, прилегающих к Барановичскому району. Сформировался своеобразный географический регион взаимодействия: Слонимский, Новогрудский, Кореличский, Дятловский районы Гродненской области, Столбцовский, Клецкий, Копыльский, Несвижский районы Минской области. Более 90 % студентов — это жители нашего региона, соответственно, около 90 % выпускников распределяется и трудоустраивается в этом регионе. Первое рабочее место получают 100 % выпускников, подлежащих распределению. Сегодня практически в каждой организации Барановичского региона работают выпускники БарГУ. С заинтересованными организациями заключаются трехсторонние договоры (университет—студент—организация) о закреплении студентов за организацией с последующим трудоустройством.

Для обеспечения непрерывного профессионального образования лиц, имеющих среднее специальное образование, реализуются программы с сокращенным сроком обучения.

Большое внимание уделяется внедрению инновационных образовательных технологий. В числе первых в 2007 году БарГУ открыл дистанционную форму обучения. С 2016 года реализуется подготовка специалистов в сетевой форме взаимодействия с учреждением образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы».

Созданные в БарГУ условия для академической мобильности обучающихся позволяют получать образование по индивидуальной образовательной траектории с привлечением ресурсов учреждений образования других государств.

Обособленное подразделение «Ляховичский аграрный колледж» БарГУ обеспечивает интеграцию профессионально-технического и среднего специального образования по подготовке специалистов сельскохозяйственного профиля.

Институт повышения квалификации и переподготовки БарГУ осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов более чем по 20 специальностям и направлениям.

На базе сектора инклюзивного образования БарГУ формируется готовность будущих учителей к педагогической работе в условиях инклюзивного образования и совершенствуется инклюзивная компетентность педагогов-практиков. Ежегодно около 400 педагогических работников учреждений дошкольного и общего среднего образования получают дополнительное образование по проблемам инклюзивного образования в БарГУ. Сектор также осуществляет сопровождение обучающихся университета с особыми образовательными потребностями.

Наряду с традиционными курсами и стажировками ежегодно открываются новые образовательные программы совершенствования возможностей и способностей личности, разрабатываемые на основе изучения потребностей и интересов различных групп населения. Востребованными являются образовательные проекты «Проектный менеджмент», «Синергия», «Бизнес-школа», «Академия молодого ученого» по формированию научно-исследовательских умений школьников. Дошкольный образовательный центр

развития «Университет для детей» реализует программы развития детей раннего возраста.

Образовательный процесс организован в тесном взаимодействии с заказчиками кадров. Практико-ориентированное обучение организуется в 24 филиалах кафедр на ведущих предприятиях и в учреждениях города Барановичи с участием 57 базовых организаций и специалистов-практиков.

Университет аккредитован в качестве научной организации. Научная и инновационная деятельность осуществляется в соответствии с приоритетными направлениями развития науки и техники, сфокусирована на выполнении фундаментальных и прикладных исследований, ориентированных на решение актуальных задач социально-экономического развития республики. Реализуются проекты по государственным программам научных исследований, заданиям Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований, Министерства образования и Министерства промышленности, по договорам с организациями и предприятиями.

Коммерциализации научно-исследовательской и образовательной деятельности, внедрению инноваций и развитию предпринимательских инициатив студентов способствует эффективное сотрудничество с представителями реального сектора экономики: организациями промышленной, финансовой, аграрной, предпринимательской сфер.

Реализацию и развитие инновационных молодежных проектов в БарГУ координировала научно-практическая лаборатория «Студенческий бизнес-инкубатор», на базе которой создано обособленное подразделение «Центр трансфера технологий».

Развиваются научно-педагогические школы. С 2013 года в университете издаётся научный журнал «Вестник БарГУ», в котором публикуются научные материалы учёных, докторантов, аспирантов и соискателей из Беларуси, стран ближнего и дальнего зарубежья. В 2016 году создан электронный научный журнал «Экономические тенденции».

Большое внимание уделяется поддержке одарённой молодежи в научной и инновационной деятельности. Генератором исследовательской деятельности обучающихся выступают студенческое научное общество и совет молодых ученых, координирующие ис-

следовательский поиск 5 студенческих научно-исследовательских лабораторий и 23 кружков различной направленности.

БарГУ является активным субъектом международного образовательного пространства, где ежегодно обучается более 400 иностранных граждан из 12 стран.

Международное взаимодействие в области образования осуществляется в рамках более 100 договоров с учреждениями и организациями 18 стран ближнего и дальнего зарубежья. Политика международного сотрудничества направлена на инновационные международные проекты, стажировки, академическую мобильность. Университет является участником консорциумов по реализации международных проектов в рамках программы Tempus и программы академической мобильности Erasmus Mundus, входит в сеть университетов пограничья с учреждениями высшего образования Польши, Литвы, Беларуси, Украины и России.

В 2012 году в университете создан Центр турецкого языка и культуры. В 2017 году открыт Центр изучения китайского языка и культуры в рамках договора о сотрудничестве с Белорусским государственным университетом.

Благодаря системной идеологической и воспитательной работе, БарГУ ежегодно выступает открытой образовательной площадкой по реализации более 20 проектов, включающих мероприятия международного, республиканского, областного, городского, межвузовского, университетского уровней. Университет является организатором международного патриотического форума «Я говорю “Да!”» (здоровому образу жизни, мирному небу, активному и позитивному досугу), который ежегодно собирает более 200 активистов из учреждений высшего образования республики и университетов-партнеров других государств.

Коллективы художественного творчества, клубы, объединения по интересам, творческие студии способствуют многостороннему культурно-творческому развитию обучающихся. Формированию имиджа университета способствуют высокие достижения студентов и выпускников на областных, республиканских и международных форумах и конкурсах.

Пять творческих коллективов имеют звание «Народный любительский коллектив».

На базе спортивного клуба функционирует 17 спортивных секций по 9 видам спорта, сборные спортивные команды, которые позволяют студентам добиваться высоких побед, в том числе на мировых первенствах. Для занятий физической культурой и спортом имеются современные спортивные объекты: стадионы и открытые спортивные площадки, бассейн, универсальный игровой зал с трибунами на 280 мест, гимнастический и тренажерный залы, специализированный кабинет массажа, лыжная база и др. Спортивный комплекс позволяет готовить учителей физической культуры. Благодаря спортивным достижениям студентов и сотрудников, с 2019 года открыт набор на новую специальность — «Спортивно-педагогическая деятельность».

БарГУ сегодня — это многофункциональный учебно-лабораторный комплекс, оснащенный современным научным и учебно-лабораторным оборудованием. На территории студенческого городка располагаются 3 комфортабельных общежития с хорошо развитой социально-бытовой инфраструктурой.

Библиотечный информационно-коммуникационный комплекс БарГУ площадью более 3 000 м² включает несколько абонементов, читальных залов, зал электронных информационных ресурсов, виртуальный читальный зал Национальной библиотеки Республики Беларусь, репозиторий и др.

Современная инфраструктура для культурно-массовых, спортивных, общественных мероприятий позволила стать университету центром культуры, спорта и социального просвещения в регионе, оказывает ощутимое влияние на социальную и общественную среду. На базе БарГУ проходят важные городские и областные мероприятия, акции, проекты, благодаря чему город Барановичи стал первой молодежной столицей Беларуси. Для проведения масштабных культурно-массовых мероприятий имеются концертно-актовый и танцевальный залы.

Для дистанционного знакомства с условиями, созданными в университете, реализован проект «Виртуальный университет». Любому посетителю сайта БарГУ предоставлена возможность виртуально побывать в учебных корпусах, общежитии, столовых, спортивно-оздоровительном комплексе и других объектах БарГУ [3].

Коллектив университета понимает, что достигнутые успехи — это результат многогранного, кропотливого труда первого ректора,

профессора В. И. Кочурко, профессорско-преподавательского состава и всех сотрудников, талантливых студентов — всех тех, чьими усилиями создавалось и приумножается признание университета.

Накопленный опыт и инновационное мышление коллектива позволят открывать новые направления развития университета как образовательно-научно-инновационного центра Барановичского региона.

Университет получил сертификат соответствия требованиям системы менеджмента качества стандарта СТБ ISO 9001-2015, что является важным показателем и повышает имидж классического университета не только в нашем регионе, но и стране и за рубежом.

Программа социально-экономического развития на 2021—2025 годы предполагает ориентацию на повышение внимания к образованию, так как, опираясь на высокообразованные кадры, будет возможность эффективно анализировать информационные потоки, прогнозировать тенденции мировой экономики и политики, выработать правильные управленческие решения и тем самым снижать всевозможные риски. Глобальный тренд, связанный с цифровой трансформацией практически всех сфер жизнедеятельности современного общества, оказывает влияние и на систему высшего образования [4].

Практическое воплощение стратегии цифровой трансформации образования, активная интеграция в мировое образовательное пространство, сохранение и приумножение научных традиций отечественной высшей школы определяют особенности настоящего времени современного университета [5, с. 5].

Научная деятельность и образование — тесно взаимосвязанные и взаимопроникающие процессы. Задача университета заключается в создании такой структуры, которая способствовала бы интеграции науки и образования и обеспечивала бы применение практических результатов научного поиска не только в рамках университета, но и за его пределами, на уровне всего региона.

Так, на основе интеграции учреждения образования «Барановичский государственный университет» и Барановичского станкостроительного завода ЗАО «Атлант» возникла образовательная среда, которая сможет плавно перерасти в кластер. Это позволит совместно использовать имеющееся в университете и на заводе уникальное научное, учебное и технологическое оборудование,

что, в свою очередь, способствует не только объединению ресурсов и интеллектуального потенциала участников для выполнения совместно научных и научно-технических проектов, но и помочь внедрению их в сферу образования и реальный сектор экономики. В кластер целесообразно будет объединить научно-образовательный центр — лабораторию — кафедру — научную школу, занимающуюся проблемой упрочнения материалов посредством магнитно-резонансной технологии.

В целях адаптации образовательных стандартов, учебных планов и программ к изменениям на рынке труда под влиянием цифровизации, повышения уровня цифровой и предпринимательской грамотности студентов и преподавателей в рамках концепции «Университет 3.0» в БарГУ разработана Стратегия цифровой трансформации учреждения образования «Барановичский государственный университет».

Список цитируемых источников к разделу 3.4

1. Материалы Барановичского краеведческого музея [Электронный ресурс] / Официальный сайт Барановичского краеведческого музея — Режим доступа: <http://baranovichimuseum.com/> . — Дата доступа: 15.09.2021.

2. О создании учреждения образования «Барановичский государственный университет»: Указ Президента Республики Беларусь от 23 июня 2004 года № 293 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2004. — № 1/5628.

3. История учреждения образования «Барановичский государственный университет» [Электронный ресурс] / Официальный сайт БарГУ. — Режим доступа: <https://www.barsu.by/information/universitet.php> . — Дата доступа: 15.09.2021.

4. *Познякевич, В. Н.* Цифровая трансформация экономики Республики Беларусь: новые задачи, тенденции развития и риски / Г. Я. Житкевич, В. Н. Познякевич // Инновационное развитие экономики и права в контексте модели цифровизации: коллектив. моногр. / под науч. ред. В. В. Климука; М-во образования Республики Беларусь, Баранович. гос. ун-т; Инновац. фонд Брест. обл. исполн. ком. — Барановичи: БарГУ, 2020. — Гл. 5. — С. 229—240.

5. *Головенчик, Г. Г.* Современные тенденции цифрового реформирования образования / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. — 2020. — № 4(13). — С. 5—20.

3.5 Перспективы цифрового развития отраслей социальной сферы и ее персонала

Цифровизация в настоящее время представляет собой замену аналоговых систем сбора и обработки данных технологическими системами. При этом можно говорить, что в широком смысле данный процесс представлен переносом в цифровую среду функций и процессов, которые ранее выполнялись людьми и организациями. Рассматривая отрасли социальной сферы необходимо выявить, в какой степени их ИТ-среда готова к цифровизации, как они анализируют данные из различных ведомств, а также можно ли на этой среде реализовать поставленную задачу. Напомним, что в состав социальной сферы, входят образование, здравоохранение, культура, социальное обеспечение, коммунальное обслуживание, задачей которых является повышение уровня жизни населения страны [1—3].

Планируемая цифровизация в социальной сфере должна привести к экономии средств, направляемых на администрирование пенсионных и иных социальных выплат, следовательно, необходимо говорить и об управлении персоналом организаций данной сферы с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными возможностями и личностными качествами. Это исходит из того, что повышение статистической грамотности персонала предприятий социальной сферы, на которых возложена задача принимать решения, предполагает определенные умственные усилия. В данном случае управленческому аппарату рассматриваемых организаций и непосредственно тем, кто является исполнителем, необходимо знать принципы, используемые при формировании выборок, чтобы возможно было оценить качество собранных данных, а главное, их достоверность, так как они могут повлиять на объективность принимаемых решений.

Однако, как известно из теории сопротивления изменениям, организации могут столкнуться с сопротивлением со стороны персонала, поэтому придется проводить разъяснительную работу по убеждению и необходимости прохождения курсов повышения квалификации по внедряемым технологиям, которые, в свою очередь,

дадут возможность выполнять поставленные задачи со значительными сокращениями по времени и сделать их проще.

Процесс принятия решений в данном случае может быть непростым, так как персонал организаций подвержен воздействию самых разных факторов, которые способны повлиять на объективность принимаемых решений, например, когнитивные искажения, которые являются проблемами корпоративной культуры.

Если речь идет о трудовых затратах на получение различных пособий, пенсий и других выплат, что имеет большое значение для комфортного существования граждан России, то управление персоналом в рамках его компетенций должно соответствовать предлагаемым изменениям. Цифровая трансформация социальной сферы изменит также и форму взаимодействия между государственными учреждениями и гражданами нашей страны, однако она не затронет сути экономических отношений. Представляется, что отрицательные моменты цифровой трансформации должны минимизировать ошибки в работе персонала социальной сферы, например, ошибки при оцифровке данных конкретных граждан и, как следствие, трудности в получении ими социальных выплат, а возможны только общие риски цифровизации в виде нестабильной интернет-связи, перебоев с подачей электроэнергии, другие чисто технические факторы.

Применяемые технологии и обучение персонала могут обеспечить первую часть плана: помочь специалистам по работе с данными с проведением анализа и представить результаты этого анализа. Однако именно от корпоративной культуры организации зависит, обратят ли на данные и результаты анализа внимание, будут ли им доверять и предпринимать на их основе конкретные действия.

В настоящее время для реализации процесса цифровизации в социальной сфере необходимо максимизировать количество граждан, которые будут пользоваться социальными услугами. При этом особое внимание нужно обратить не на кибербезопасность, а на социальную безопасность.

Затраты на создание единой цифровой платформы социальной сферы оцениваются в 20—25 млрд руб., причем из них значительные суммы предусматриваются на эксплуатацию самой системы [4].

В настоящее время в Российской Федерации достаточно активно и успешно происходит реализация процессов по цифровой трансформации всех секторов хозяйствования, в том числе и социальной сферы, предполагающих принципиальное изменение за счет использования как цифровых инструментов, так и технологий, таких как искусственный интеллект, «Интернет вещей», большие данные, биометрия и пр.

Ситуация, с которой столкнулся весь мир, а именно пандемия коронавируса, спровоцировала ускорение перехода на цифровые технологии и множество онлайн-сервисов, а следовательно, изменила модель поведения потребителей и модель оказания услуг потребительских запросов. Например, своевременно осуществить выплаты, предусмотренные Указом Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 года № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей».

Одновременно с применением цифровизации в Пенсионном фонде Российской Федерации появилась необходимость и изменений в адаптации сферы социального обеспечения с учетом новых цифровых возможностей и новых цифровых технологий для государственного управления для получения государственных и муниципальных услуг в режиме онлайн-сервисов: создание единого портала без посещения потребителями организаций по различным насущным вопросам, характерным для этой сферы деятельности. В данном случае речь идет о решении проблем жизненных ситуаций персонифицированно в автоматическом режиме.

Развитие информационных технологий дало возможность преобразовать и систему образования в более простую, легкую и широко распространенную. Следовательно, жители самых отдаленных регионов наряду со всеми могут использовать технологии для обучения.

Внедрение информационных технологий в сферу образования позволяет качественно изменить содержание, методы и формы обучения. Целью этих технологий в образовании является: повышение качества обучения, повышение активности обучаемых к познавательной деятельности, оптимизация поиска необходимой информации, развитие мышления, освоение навыков работы с информацией и различными программными продуктами. Наиболее ощутимую пользу их применение приносит главным участникам данного процесса — преподавателям и обучающимся.

Информация способна перемещаться от преподавателя к обучающимся с высокой скоростью и может принимать новый смысл согласно временному интервалу. Информационные продукты в виде разработанных курсов могут удовлетворять сразу не одну, а несколько потребностей в обучении на больших расстояниях практически в мгновенные сроки. Это говорит о том, что есть возможность одновременного получения информации с одного сайта для всех потребителей образовательных услуг независимо от расстояния от конкретного образовательного учреждения.

Появление информационных технологий в образовании относят к числу одной из крупнейших инноваций. Внедрение информационных технологий в сферу образования дает возможность преподавателям всех категорий качественно изменить методы и формы обучения.

Предполагается, что к 2025 году создание единой цифровой платформы в социальной сфере будет полностью завершено для ее использования Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. При этом переход по предоставлению практически всех региональных и муниципальных услуг по мерам социальной поддержки будет осуществляться в формате «Социального казначейства», что позволит увеличить их адресность и эффективность. Цифровизация в данном случае позволит иметь:

- информацию при принятии решений о введении мер социальной поддержки посредством принятия нормативных актов, направленных на предоставление данных мер социальной поддержки нуждающимся гражданам;
- информацию о получении государственной социальной помощи лицам с ограниченными возможностями в силу ограничений по здоровью, без необходимости посещения конкретных организаций вне зависимости от их территориальной отдаленности;
- информацию о реализации единого стандарта типового регламента по предоставлению мер социальной поддержки независимо от места проживания человека в электронном формате с использованием единого портала;

– информацию об оценке получаемых мер социальной поддержки и на изменение ситуации для возможности совершенствования государственной социальной помощи в Российской Федерации.

Цифровая трансформация большинства процессов по социальному обеспечению в Российской Федерации должна отражать следующие принципы:

– в приоритете должны быть потребности и интересы потребителей и организаций;

– возможность получать услуги со стороны потребителей, включающие в себя в том числе и государственные услуги различных организаций в системе онлайн, без посещения данных организаций;

– у потребителей должна быть возможность получения услуги в различных каналах обращения в системе онлайн, таких как единый портал, единое окно, клиентский офис и другие, с возможностью сохранения всех этапов обращения и истории взаимодействия, но без полного отказа от офлайн-каналов предоставления услуг;

– необходимо создать систему консолидации процессов таких организаций, как Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и федеральные учреждения медико-социальной экспертизы, т. е. речь идет не о работе с локальными данными или разрозненными наборами сведений, полученными от других ведомств, а об использовании общих данных по межведомственной интеграции;

– цифровизация должна охватить все внутренние процессы организаций, которые максимально обеспечивают отказ от бумажного документооборота и возможность перехода к использованию основных юридически значимых цифровых записей в информационных системах.

Таким образом, проектирование всей целевой архитектуры информационных систем и информационно-технической инфраструктуры (далее — ИТ-инфраструктура) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации и федеральных учреждений медико-социальной экспертизы, по сути, должно отражать:

– использование самых передовых информационных технологий;

– оказание государственных услуг и осуществления функций всех вышеперечисленных учреждений и организаций посредством

использования единой информационной системы, которая дает возможность использовать большие массивы информации;

- совместное использование ИТ-инфраструктуры;
- централизацию информационных систем и ИТ-инфраструктуры на базе единой технологической платформы;
- гибкость, масштабируемость и высокую доступность прикладных и инфраструктурных ИТ-решений (в том числе возможность использования и микросервисной архитектуры информационных систем);
- использование импортозамещенных решений, чтобы не возникло проблем и перебоев в доступности к онлайн-сервисам со стороны потребителей, и не было «внутренних конфликтов» в системе;
- согласованность с инициативами всех федеральных проектов по национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации»;
- высокую актуальную информационную безопасность.

Следовательно, согласно Концепции цифровой трансформации социальной сферы до 2025 года в России будет единая цифровая платформа, которая объединит все меры социальной поддержки. С ее помощью граждане смогут получать пенсии и пособия без заявлений и подтверждающих документов.

Данная цифровая платформа объединит информационные системы Министерства труда, Пенсионного фонда России, Фонда социального страхования, а также учреждений медико-социальной экспертизы. Поэтапно на нее будут переведены все процессы по назначению и предоставлению мер социальной поддержки.

Концепция должна стать базой для создания системы «социального казначейства», которое разрабатывается в рамках общенационального плана по восстановлению экономики, утвержденном еще в 2020 году. В ней содержится подробный перечень мероприятий, которые предполагается реализовать в ближайшее время. Например, назначение ряда социальных выплат в беззаявительном порядке. Все регионы, которые будут принимать участие в проведении данного эксперимента, перейдут на работу единой цифровой платформы, заработает единый контакт-центр. Это касается, прежде всего, начисления пособий, компенсаций, различных льгот. Затем такую практику планируют распространить по всей стране. При этом концепция будет реализовываться

постепенно до конца 2025 года, когда все меры социальной поддержки перейдут в электронный формат. Концепция предполагает цифровую трансформацию посредством реорганизации и реинжиниринга всех функциональных процессов, а также широкого применения цифровых инструментов в качестве механизмов для исполнения данных процессов.

Концепция разработана в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов и документов Российской Федерации:

- Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования»;
- Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 года № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 5 декабря 2016 года № 646 «Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017—2030 годы»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

План реализации Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на период до 2025 года состоит из четырех основных этапов:

1) подготовительного, рассчитанного до конца 2021 года и включающего разработку, создание, утверждение и детализацию

системного проекта по внедрению цифровых технологий и платформенных решений с техническими заданиями, проектом компонентов целевой ИТ-инфраструктуры, финансовой оценки всех мероприятий и предложениями о внесении изменений в нормативные правовые акты;

2) второго этапа, связанного с основными организационными и структурными изменениями, рассчитанного до конца 2023 года и решающего проблемы с обеспечением перехода на предоставление отдельных мер социальной поддержки с использованием информационных технологий и ресурсов;

3) третьего этапа, отражающего все мероприятия, которые предполагаются по созданию единой цифровой платформы, который планируется полностью завершить к концу 2025 года, предполагающего опытную эксплуатацию и запуск пилотирования в ограниченном числе регионов единой информационной системы автоматизации административно-хозяйственной деятельности и затем внедрение единой информационной системы автоматизации во всех регионах Российской Федерации;

4) четвертого этапа, обозначенного в концепции, связанного с мероприятиями по обеспечению необходимой ИТ-инфраструктурой и информационной безопасностью. Его предполагается реализовывать на протяжении подготовки и реализации всей концепции в целом, от ее начала с 2021 года до ее завершения в 2025 году, так как она разбита на три очереди ее осуществления:

- обеспечение создаваемой единой цифровой платформы до второго квартала 2022 года, которая связана с требуемой ИТ-инфраструктурой и каналами связи исходя из потребностей первой очереди единой цифровой платформы;
- обеспечение функционирования информационных систем до конца 2023 года, предоставление необходимой ИТ-инфраструктуры и каналов связи, для реализации второй очереди единой цифровой платформы;
- обеспечение функционирования информационных обеих очередей единой цифровой платформы посредством предоставления необходимой ИТ-инфраструктуры и каналов связи.

Концепцией определяются следующие основные направления трансформации социальной сферы:

- реинжиниринг процессов клиентского обслуживания;
- модернизация организационно-функциональной структуры организаций;
- увеличение доли использования цифровых каналов оказания социальных услуг;
- реинжиниринг процессов основной и обеспечивающей деятельности.

Все это можно реализовать с помощью трендов цифровизации, которые включают в себя:

- большие данные и предиктивную аналитику, а именно обучение в процессе работы на основе совместного опыта организации для принятия аргументированных решений;
- роботизацию, заменяющую рутинные процессы;
- искусственный интеллект, дающий возможность расширять человеческие умения и возможности, представляя их ценным бизнес-ресурсом;
- чат-бот, который позволяет выявить потребности пользователей и затем помогает их удовлетворить, при этом общение с пользователем можно вести с помощью текста или голоса;
- цифровой двойник, который, как правило, представлен синхронизированной виртуальной моделью любых объектов, систем, людей, процессов, дающий возможность отслеживать прошлое и даже предсказывать будущее;
- «Интернет вещей», представляющий собой сеть передачи данных между физическими объектами, которые оснащены встроенными средствами и технологиями для взаимодействия не только друг с другом, но и внешней средой;
- блокчейн, дающий возможность распределения цепочки данных;
- виртуальную реальность, которая может объединять виртуальные и реальные объекты на основе 3D-технологий [5].

Таким образом, используя системный подход к использованию цифровых ресурсов, можно говорить о повышении производительности труда персонала предприятия, конкурентоспособности и развития учреждений и организаций в целом.

Цифровизация социальной сферы предполагает изменение процессов, организационной структуры, осуществляемых функций, принципов принятия решений и взаимодействия организаций и учреждений с гражданами и юридическими лицами, повышение качества предоставляемых услуг, снижение издержек на их предоставление за счет создания единой централизованной цифровой платформы в социальной сфере, которая будет автоматизировать деятельность Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации и федеральных учреждений медико-социальной экспертизы. При этом произойдет расширение состава цифровых сервисов для граждан и организаций, обеспечения надежной, безопасной, современной информационно-технической инфраструктурой.

Управление на основе полученных данных подразумевает формирование инструментов, способностей и, что самое важное, корпоративной культуры, которая опирается на данные. Внутри организации необходимо развивать культуру обмена данными, чтобы была возможность их сопоставлять и объединять, например, связать историю поисковых запросов пользователя и историю полученных ответов. Следовательно, необходимы адекватные инструменты для работы с данными и предоставления информации по запросу. Однако в процессе анализа и при составлении отчетности необходимо отфильтровать, сгруппировать и объединить в небольшие наборы высокоуровневые показатели, чтобы была возможность обеспечить понимание того, что происходит в том или ином процессе.

Ориентацию на цифровизацию можно представить в виде непрерывного процесса: организация всегда может повысить свой уровень управления на основе собранных данных, улучшить их качество и непосредственно всего аналитического процесса. Более того, всегда можно усовершенствовать качество процесса принимаемых решений. Однако для получения подобных выводов потребуются, чтобы они были правильно собраны, заслуживали доверия, а анализ был проведен качественно. При этом в выводах необходимо учесть принимаемые решения, в которых подразумеваются конкретные действия, чтобы их потенциал был полностью реализован.

Эксперимент по беззаявительному порядку назначения выплат будет вводиться постепенно, он начнется не менее чем в семи пилотных регионах, которые будут начислять пособия, компенсации и льготы в единой цифровой платформе. Таким образом, к 2025 году все меры по социальной поддержке перейдут на электронный формат. Однако потребители при желании, как и раньше, смогут обращаться в данные организации и учреждения офлайн, т. е. лично.

В контексте концепции, заработает единый контакт-центр, который создан для персонального консультирования граждан потребителей социальных услуг по федеральным мерам поддержки. Впоследствии такой формат информирования будет охватывать социальную помощь, которая предоставляется на региональных и муниципальных уровнях. Это означает, что опекуны и/или законные представители смогут оформить пособия на своих подопечных уже в электронном виде, используя портал государственных услуг, а инвалиды смогут получать обратную связь с бюро медико-социальной экспертизы по Интернету и дистанционно оформлять все необходимые документы.

Это коснется и средств материнского капитала, который также можно будет без посредников направить через банковское приложение не только на погашение ипотеки, но и на оплату обучения.

Информационные продукты могут удовлетворять сразу не одну, а несколько потребностей человека на больших расстояниях практически в мгновенные сроки. Это говорит о том, что есть возможность одновременного получения информации с одного сайта для всех потребителей услуг социальной сферы, независимо от расстояния от конкретного учреждения, оказывающего данные услуги.

В связи с тем, что информационные технологии постоянно трансформируются при изменении рынка необходимых услуг, они позволяют эффективно создавать, использовать и развивать кадровый потенциал организаций и учреждений социальной сферы.

Требования к работе персонала, оказывающего услуги в социальной сфере, могут быть определены как ролевые обязанности и задачи, которые он может выполнять. При этом особую роль играют такие аспекты, как организационная среда, которая включает в себя культуру и климат; структуру и си-

стему; зрелость отрасли и стратегическое позиционирование, а также элементы экономического, социального, экологического и религиозного характера [6].

Также необходимо обратить внимание на сферу внутренних коммуникаций, которая в настоящее время пользуется большой популярностью благодаря применению современных технологий в управлении персоналом.

Перемещаясь от одного источника к другому, информация способна распространяться на большие расстояния и практически в мгновенные сроки. За счет своей мобильности информационный ресурс способен динамически развивать «социосистему» организации. Сила его информационного воздействия на персонал в целом или отдельно взятого работника постоянно растет и дает возможности информационного обмена, что в итоге характеризует их готовность или неготовность к изменениям.

Список цитируемых источников к разделу 3.5

1. Главные IT тренды 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vc.ru/azoft/188550-glavnye-it-trendy-2021-goda>. — Дата доступа: 08.04.2021.

2. Применение информационных технологий в образовании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vyuchit.work/samorazvitie/sekretyi/primeneniye-informatsionnyh-tehnologij-v-obrazovanii.html>. — Дата доступа: 08.04.2021.

3. *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.

4. Об утверждении Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ, на период до 2025 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 20 февр. 2021 г. № 431-р. — Режим доступа : <http://www.garant.ru/>. — Дата доступа: 22.07.2021.

5. Главные IT-тренды 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vc.ru/azoft/188550-glavnye-it-trendy-2021-goda>. — Дата доступа: 08.04.2021.

6. *Boyatzis, R. E.* The Competent Manager: A model for effective performance / R. E. Boyatzis. — Chichester : John Wiley & Sons, 2015.

Г Л А В А 4 НАЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕАБИЛИТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

4.1 Сущность и основные направления социальной реабилитации, абилитации инвалидов

Термин реабилитация происходит от латинского слова *habilis* — способность, *rehabilis* — восстановление способности. Комитет экспертов Всемирной организации здравоохранения определяет реабилитацию как единый процесс, действие которого направлено на всестороннюю помощь больным и инвалидам для достижения ими максимально возможной при данном заболевании физической, психической, профессиональной, социальной и экономической полноценности. Реабилитация и абилитация направлены на обеспечение инвалидам возможности достигнуть и поддерживать оптимальный уровень физического, сенсорного, интеллектуального, психологического и социального функционирования. Реабилитационный процесс охватывает широкий диапазон деятельности, включая медицинскую помощь, физиотерапию, психотерапию, логопедию и эрготерапию, а также вспомогательные услуги [1].

Отличительными свойствами реабилитации, абилитации являются:

- представление о реабилитации как о системе;
- государственное обеспечение финансирования системы реабилитации;
- профилактическая направленность реабилитационных мероприятий;
- социальный характер целеполагания системы реабилитации;
- распространение сферы реабилитационных мероприятий и на детей.

При этом абилитация рассматривается как совокупность мероприятий, применяемых для становления и развития физического, личностного и социального статуса индивида при врожденных или приобретенных патологических состояниях, реабилитация же применяется с позиций восстановления (возвращения к исходному состоянию) физического, личностного и социального статуса индивида.

Концепция реабилитации, направленная на больных, инвалидов и людей пожилого возраста, состоит в том, чтобы максимально возможное количество пациентов, утративших те или иные функ-

ции в результате хронического заболевания (в том числе врожденного), хирургической операции, травмы, восстановили свой физический, психологический и социальный статус с помощью координированно проводимых мероприятий медицинского, психологического, социального, экономического, законодательного и государственного характера настолько, чтобы могли избежать инвалидности, иметь наименьшую степень утраты трудоспособности, приспособиться к существующим условиям жизни и быть интегрированными в общество с достижением социальной и экономической независимости, истинного равноправия.

Цель осуществления реабилитационных мероприятий состоит в восстановлении навыков, которые были утрачены в связи с наступлением стойкого ограничения здоровья с учетом специфики нарушенных функций у индивида. Основными задачами реабилитации являются:

- 1) ускорение выздоровления;
- 2) улучшение исходов болезни (травмы), в том числе профилактика осложнений;
- 3) направленность всех реабилитационных мероприятий на сохранение жизни больного;
- 4) предупреждение инвалидности или смягчение ее проявлений;
- 5) возвращение человека к активной жизни, трудовой и профессиональной деятельности;
- 6) возвращение в общество профессиональных кадров;
- 7) получение значительного экономического эффекта за счет вклада кадров, возвращенных в строй, плюс устранение затрат [2, с. 24].

Методическим основанием для разработки реабилитационных мероприятий служат следующие положения:

– необходимость раннего начала реабилитационных мероприятий, которые должны органически вливаться в лечебные мероприятия, дополнять и обогащать их. В случае угрозы инвалидности они послужат ее профилактикой, если же инвалидность развивается — будут первым этапом борьбы с ней;

– непрерывность реабилитации, ибо только при этом условии происходит снижение инвалидности и связанных с ней затрат на длительное материальное обеспечение и этапное лечение;

– комплексный характер реабилитационных мероприятий. В реабилитации пациента должны участвовать не только медицинские

работники, но и другие специалисты: социолог, психолог, педагог, представитель органов социального обеспечения, юрист и др.;

– индивидуальность системы реабилитационных мероприятий. Как различены по течению процесс болезни у людей, неповторимы характеры людей в различных условиях их жизни и работы, так и реабилитационные программы для каждого больного или инвалида должны быть индивидуальны.

В научных исследованиях и практических разработках по восстановлению физического, экономического и социального статуса личности выделяется три основных относительно самостоятельных направления: медицинская, профессиональная (трудовая) и социальная реабилитация.

Медицинская реабилитация определяется как система мероприятий, направленных на максимально полное восстановление или компенсацию функций организма, утраченных в результате болезни или травмы. Медицинская реабилитация тесно связана с лечением пациентов, но не тождественна ему. Целью медицинской реабилитации является максимальное восстановление (или компенсация) последствий патологического процесса (болезни, повреждения, увечья).

Профессиональная (трудовая) реабилитация — это восстановление трудоспособности индивида в доступных ему по состоянию здоровья условиях труда, максимально возможное включение в трудовую деятельность с учетом имеющихся функциональных нарушений и ограничений трудовой жизнедеятельности в целях достижения им конкурентоспособности на рынке труда, материальной независимости, самообеспечения и интеграции в общество. Профессиональная реабилитация включает профессиональную ориентацию, профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве, производственную адаптацию.

К социальной реабилитации относится комплекс мер, направленных на восстановление разрушенных или утраченных индивидом общественных связей и отношений вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма (инвалидность), изменение социального статуса (пожилые граждане, беженцы и вынужденные переселенцы, безработные и др.), девиантного поведения личности (несовершеннолетние, лица, страдающие алкоголизмом, наркоманией, освободившиеся из мест заключения и др.).

Характеризуя содержание социальной реабилитации, необходимо указать на целостность и комплексность процесса. Выпадение

или пропуск того или иного направления или формы реабилитации не только ведет к ущемлению возможностей социального функционирования для индивида, но также к неэффективной, неполной реабилитации в тех направлениях, которые были реализованы.

Круг ученых считает, что социальная реабилитация не должна быть направлена на то, чтобы сформировать иждивенца, довольствующегося социальным статусом получателя пособия. Весь комплекс мероприятий социальной реабилитации должен быть направлен на восстановление и развитие активного социального субъекта, личности, способной к волевым усилиям, трудовой мотивации, саморазвитию.

Социальная реабилитация как восстановление способности к социальному функционированию возможна лишь в том случае и в той степени, в которой индивид обладал такой способностью до реабилитации. Развернуть в процессе реабилитации социофункциональные ресурсы индивида более, чем они были развиты в период его нормального, непатологического развития, чаще всего невозможно. Степень же возможностей и потребностей здесь колеблется в широком континууме от полной неспособности индивидов к социальной реабилитации до возможностей сверхреабилитации, когда мобилизация социальных и личностных ресурсов индивида приводят к тому, что в результате реализации реабилитационных программ индивид оказывается интегрированным в социальное функционирование больше, чем в своем здоровом статусе.

В социальный аспект реабилитации входят многочисленные вопросы: влияние социальных факторов на развитие и последующее течение болезни, выявление механизма их действия, что дает возможность устранять причины, мешающие эффективному восстановлению личности в обществе; эффективность лечебных и реабилитационных мероприятий; социальное обеспечение инвалидов и вопросы трудового, пенсионного законодательства; взаимоотношения инвалида и общества, производства и т. д. Эти аспекты предусматривают применение социально-экономических методов воздействия на индивида для успешного восстановления личности как социальной категории путем организации соответствующего образа жизни, устранения воздействия социальных факторов, мешающих успешной реабилитации, восстановления или усиления социальных связей. Следовательно, социальный аспект реабилитации — часть единого

целого, каким является процесс реабилитации, и его следует рассматривать во взаимодействии с другими ее направлениями [2, с. 32].

Существенные теоретические и практические наработки в данной сфере принадлежат научному коллективу Федерального научного центра реабилитации инвалидов имени Г. А. Альбрехта (Россия) под руководством Г. Н. Пономаренко. Социальная реабилитация трактуется как система и процесс компенсации или восстановления способностей инвалида к самостоятельной общественной и бытовой деятельности, которые включают комплекс мероприятий, направленных на компенсацию/ восстановление социальных навыков (социально-бытовых, социально-средовых и др.), обеспечивающих функционирование человека в окружающей среде и относительно независимое существование в быту [3, с. 45].

В контексте определения содержания понятия «социальная реабилитация, абилитация» целесообразно обратить внимание как на проблему социального функционирования индивида, так и на его потенциал социальной активности, максимальное использование которого предполагает активное участие инвалида в основных направлениях деятельности и жизни общества.

Согласно новейшим научным исследованиям, теоретическую базу социальной реабилитации инвалидов составляют: биопсихосоциальная модель функционирования человека, описанная в Международной классификации функционирования, ограничения жизнедеятельности и здоровья (МКФ), социальная интеграция и реинтеграция инвалида (ребенка-инвалида) в жизнь общества наравне с другими людьми (рисунок 4.1).

Концепция социальной интеграции включает следующие положения. Инвалиды должны:

- 1) жить в обычной среде и вести (при необходимости поддержке государства) такой же образ жизни, как и другие люди;
- 2) получать необходимые социальные услуги и помощь в рамках обычных (при необходимости в специальных) учреждениях образования, здравоохранения, занятости, социальных служб и др.;
- 3) принимать полноценное и равное со здоровыми людьми участие в социально-экономической жизни общества;
- 4) участвовать в принятии решений, касающихся как самих инвалидов, так и общества в целом;
- 5) иметь равные обязанности с другими членами общества.



Рисунок 4.1 — Направления и технологии социальной реабилитации инвалидов

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

Цель социальной реабилитации — восстановление или компенсация ограничений жизнедеятельности, социального статуса инвалида, достижение им и его семьей материальной независимости, социальная адаптация и интеграция/реинтеграция в общество.

Задачами социальной реабилитации являются:

- восстановление или компенсация ограничений способности к самообслуживанию, самостоятельному передвижению, ориентации, общению, контролю своего поведения, обучению;

– формирование активной жизненной позиции инвалида, адекватного отношения к заболеванию, окружающему миру, правильной самооценки;

– восстановление общественных связей и отношений, социально и лично значимых характеристик, свойств и возможностей инвалида.

Решение данных задач осуществляется посредством реализации мероприятий социально-средовой, социально-психологической, социально-педагогической, социокультурной реабилитации, социально-бытовой адаптации, а также мероприятий по адаптации (приспособлению) жилых помещений, постреабилитационного сопровождения и социального патронажа (рисунки 4.1, 4.2).

Социально-средовая реабилитация представлена комплексом мер, направленных на восстановление или компенсацию способностей инвалида участвовать в обычных общественных взаимоотношениях и быть вовлеченным в данные отношения (умение делать покупки, пользоваться транспортом, средствами связи, информацией; проведение досуга, занятия физической культурой, спортом, творчеством; возможность посещения культурно-массовых учреждений и пользование их услугами и др.).

Социально-психологическая реабилитация представлена комплексом мер, направленных на восстановление (формирование) способностей, позволяющих инвалиду успешно выполнять различные социальные роли (игровые, образовательные, семейные, профессиональные, общественные и др.) и иметь возможность быть реально включенным в разные области социальных отношений и жизнедеятельности, на формирование социально-психологической компетентности для успешной социальной адаптации и интеграции инвалида в общество.

Социально-педагогическая реабилитация представлена комплексом мер, направленных на восстановление (формирование) утраченного социально-средового статуса инвалида через его обучение педагогическими приемами и средствами.

Социокультурная реабилитация представлена комплексом мер, направленных на достижение и поддержку оптимального участия инвалида в социальных взаимосвязях, необходимого уровня культурной компетенции, на реализацию культурных интересов и запросов, что обеспечивает ему средства для позитивных изменений в образе жизни, наиболее полную интеграцию в общество за счет расширения рамок его независимости.

Социально-средовая реабилитация	Социально-психологическая реабилитация	Социально-педагогическая реабилитация	Социокультурная реабилитация	Социально-средовая адаптация
Комплекс услуг, направленных на интеграцию инвалидов в общество путем обеспечения его необходимыми навыками, создание доступной среды	Комплекс услуг, направленных на восстановление (формирование) способностей, позволяющих успешно выполнять различные социальные роли и иметь возможность реального включения в разные области социальных отношений и жизнедеятельности	Комплекс мероприятий воспитательного и обучающего характера в отношении детей-инвалидов, направленных на овладение ими по возможности знаниями, умениями и навыками самоконтроля и осознанного поведения, самообслуживания, необходимого уровня общего и дополнительного школьного образования	Комплекс мероприятий по обеспечению возможности позитивных изменений в образе жизни и наиболее полной интеграции в общество за счет расширения рамок независимости инвалида	Обеспечение инвалида навыкам самообслуживания

Рисунок 4.2 — Содержание социальной реабилитации и абилитации

Примечание. Источник: собственная разработка.

Социально-бытовая адаптация представлена комплексом мер, направленных на приспособление и активное функционирование инвалида (ребенка-инвалида) в быту.

К общенациональным мерам, способствующим социальной интеграции и реинтеграции инвалидов, относятся: обеспечение безбарьерной или доступной среды жизнедеятельности, развитие и совершенствование сферы социального обслуживания населения; создание и развитие реабилитационной индустрии; правовое закрепление особых условий для интеграции инвалидов во все сферы жизни общества; создание реабилитационной среды в обществе (благоприятной социально-психологической обстановки), способствующей адаптации и интеграции инвалидов в общественную жизнь наравне со здоровыми людьми, и т. п.

Систематизация и обобщение существующих точек зрения о существенных характеристиках реабилитации инвалидов позволили установить, что социальная реабилитация, абилитация инвалидов — это система медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических, юридических мер, направленных на создание и обеспечение условий для социальной интеграции лиц, имеющих ограничения жизнедеятельности, вызванные нарушением здоровья, со стойким расстройством функций организма и/или социальными обстоятельствами. Целевой установкой социальной реабилитации, абилитации является восстановление (формирование) социального статуса личности, утраченных общественных связей на макро- и микроуровнях.

Социальная реабилитация, абилитация инвалидов включает комплекс социально-средовых, социально-психологических, социально-педагогических, социокультурных мероприятий, а также мер по социально-бытовой адаптации, приспособлению жилых помещений, постреабилитационного сопровождения и социального патронажа.

4.2 Организационный механизм управления системой социальной реабилитации, абилитации инвалидов

Социальная реабилитация, абилитация инвалидов реализуется в комплексной деятельности, включающей организационные, экономические, архитектурно-строительные и реабилитационные действия. Мероприятия осуществляются совокупностью органов госу-

дарственного управления и учреждений социального обслуживания, образования, здравоохранения, физической культуры и спорта в сотрудничестве с иными организациями, занимающимися реабилитацией инвалидов.

Деятельность как государственных, так и негосударственных структур, реализация различных моделей помощи по отношению к лицам с ограниченными возможностями здоровья в своей основе имеет программу реабилитационных мероприятий, позволяющих индивиду не только адаптироваться к своему состоянию, но и в наиболее оптимальной для него форме выработать навыки самопомощи и восстановить/создать совокупность социальных связей.

В условиях системы социальной защиты населения мероприятия по социальной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья реализуются отделениями дневного пребывания инвалидов территориальных центров социального обслуживания населения, входящими в центры в качестве структурного подразделения. Алгоритм работы отделений для дневного пребывания является одним из видов социальных технологий. При этом под социальными технологиями подразумевается совокупность форм, методов и приемов воздействия, которые необходимо применять для достижения поставленных целей в процессе социального развития, решения тех или иных социальных задач. С этой точки зрения технологии социальной реабилитации можно определить как способы осуществления деятельности по социальной реабилитации на основе ее рационального расчленения на процедуры и операции с их последующей координацией и выбора оптимальных средств, методов их выполнения.

Главная задача специалистов, занимающихся социальной реабилитацией, состоит в том, чтобы обеспечить положительные изменения индивида как личности, а также положительные изменения в его окружающей среде. Для этого необходимы не разовые и односторонние меры, а комплексный, системный подход, предполагающий учет как внешних воздействующих, так и внутренних факторов. Поэтому деятельность специалиста по социальной реабилитации должна быть многоплановой и включать в себя все основные направления социально реабилитационного процесса. К таким направлениям относятся:

– социально-психологическая помощь и поддержка, социальный патронаж на производстве, в учреждениях образования, в семье;

– выявление проблем (диагностика) и оказание необходимой помощи консультативного, организационного, координирующего и посреднического характера в решении насущных проблем;

– информирование и консультирование по вопросам прав и льгот, порядку их реализации, об учреждениях и организациях, оказывающих различную реабилитационную и социальную помощь, а также содействие в осуществлении социальных гарантий и льгот;

– социально-психологическая поддержка и работа с окружением, психокоррекция семейно-бытовых отношений;

– содействие в реализации потребностей и интересов в различных сферах жизни: оказание помощи в трудоустройстве, организации досуга, круга общения и др. [5].

Осуществление всех направлений социальной реабилитации происходит в рамках индивидуальной программы реабилитации инвалида (далее — ИПР), которая дает возможность учитывать физические и психофизиологические особенности личности и связанный с ними реабилитационный потенциал [6, с. 35].

Индивидуальная программа реабилитации инвалида — это комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление нарушенных и/или компенсацию утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. Программу реабилитации инвалида разрабатывают специалисты медико-реабилитационных экспертных комиссий. Программа обязательна для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного управления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности [2, с. 74].

Формирование ИПР инвалида основывается на принципах индивидуальности, последовательности, адресности и комплексности, а также должно предполагать возможность временной коррекции с учетом изменений психосоматического статуса индивида в ходе осуществления мероприятий.

Индивидуальность реабилитации означает необходимость учета конкретных условий возникновения, развития и возможностей исхода инвалидности у данного индивидуума. Непрерывность пред-

полагает организационное и методическое обеспечение неразрывности единого процесса реализации различных реабилитационных мероприятий. В противном случае происходит резкое снижение их эффективности. В то же время необходимо соблюдать определенную последовательность в проведении реабилитации, диктуемую особенностями течения заболевания инвалида, возможностями его социально-средового окружения, организационными аспектами реабилитационного процесса. Преемственность этапов реабилитации заключается в учете конечной цели последующего этапа при проведении мероприятий предыдущего. Комплексность реабилитационного процесса означает необходимость учета на всех его этапах многочисленных аспектов реабилитации: медицинских, психофизиологических, профессиональных, санитарно-гигиенических, социально-средовых, правовых, производственных и др.

Программа социальной реабилитации включает следующие элементы:

- информирование и консультирование по вопросам социально-бытовой реабилитации инвалидов;

- обучение инвалида самообслуживанию, включая информирование о технических средствах реабилитации, обучение технике и методическим приемам для самообслуживания, обучение правилам личной гигиены (причесывание, умывание, чистка зубов), пользованию одеждой, одеванию, раздеванию, приему пищи и др. Особенности обучения во многом определяются видом инвалидизирующей патологии и тяжестью ограничения жизнедеятельности. Адаптационное обучение инвалидов включает «обучение жизни с инвалидностью», в том числе вопросы диетотерапии, режима дня, информирования об особенностях течения болезни и др.;

- адаптационное обучение семьи инвалида должно обеспечить информирование, консультирование и обучение семьи инвалида по различным вопросам: характере течения заболевания инвалида, возникающих ограничениях жизнедеятельности, связанных с ними социально-психологических, физиологических и экономических проблемах; видах и формах социально-бытовой помощи инвалиду, видах технических средств реабилитации и особенностях их эксплуатации; видах реабилитационных учреждений, их местоположении и спектре оказываемых ими услуг и т. д.;

- обучение инвалида пользованию техническими средствами реабилитации, которое должно соответствовать эргономическим требованиям, физическим и психофизиологическим потребностям инвалида;

– организация жизни инвалида в быту, включая архитектурно-планировочное решение проблем адаптации жилого помещения к потребностям инвалида, оснащение техническими средствами реабилитации, перепланировку жилых помещений;

– обеспечение инвалида техническими средствами реабилитации, включая подбор технических средств в соответствии с медико-социальными показаниями, доставку технического средства, его сервисное обслуживание;

– обучение персональной сохранности, которое включает овладение знаниями и навыками таких видов деятельности, как пользование газом, электричеством, туалетом, ванной, транспортом, лекарствами и др.;

– обучение социальным навыкам, которое включает освоение знаний и навыков, позволяющих инвалиду готовить пищу, убирать помещение, стирать белье, осуществлять ремонт одежды, работать на приусадебном участке, пользоваться транспортом, посещать магазины, предприятия бытового обслуживания;

– обучение социальному общению, которое включает обеспечение возможности инвалида посещать друзей, кино, театры и др.;

– обучение социальной независимости, которое должно быть направлено на приобретение возможности самостоятельного проживания, возможности распоряжаться деньгами, пользоваться гражданскими правами, участвовать в общественной деятельности;

– оказание помощи в решении личных проблем, которая включает обеспечение инвалидам контроля рождаемости, получение знаний в области полового воспитания, воспитания детей и др.;

– консультирование по правовым вопросам, которое должно обеспечивать правовую помощь инвалиду в области социальной защиты и реабилитации;

– обучение навыкам проведения отдыха, досуга, занятиями физкультурой и спортом, которое включает приобретение знаний и навыков о различных видах спортивной и досуговой деятельности, обучение пользованию для этого специальными техническими средствами, информирование о соответствующих учреждениях, осуществляющих данный вид реабилитации.

При формировании индивидуальной программы реабилитации возникают определенные трудности в процессе определения по-

требностей инвалидов в различных видах социальных услуг, вспомогательных технических средств, архитектурно-планировочных устройствах и приспособлениях. В целях упорядочения данных экспертных действий и их алгоритмизации существует экспертная система, базирующаяся на принципах: детерминированности и взаимообусловленности функциональных нарушений → нарушений жизнедеятельности → механизм компенсации социальных услуг, средств, устройств и приспособлений [7, с. 74].

При таком подходе приобретает значение оценка следующих параметров:

- функционального состояния систем и органов, в целом организма;
- влияния нарушенных функций на состояние жизнедеятельности человека;
- ограничений жизнедеятельности;
- возможности компенсации нарушенных функций и механизмов их компенсации;
- перечня социальных услуг, вспомогательных технических средств, архитектурно-планировочных устройств, приспособлений, которые необходимо предоставить инвалиду для компенсации имеющихся функциональных нарушений и обеспечения его жизнедеятельности.

При оценке функционального состояния организма инвалида возможно применение Международной номенклатуры нарушений, ограничений жизнедеятельности и социальной недостаточности. В соответствии с данным международным подходом, адаптированным к выполнению конкретных задач формирования индивидуальной программы реабилитации инвалида, разработана экспертная система, в которой используется следующая классификация функциональных нарушений:

- психических функций;
- языковых и речевых функций;
- сенсорных функций;
- статодинамических функций;
- функций кровообращения, дыхания, пищеварения, выделения, кроветворения, обмена веществ и энергии, внутренней секреции, иммунитета;
- обусловленные физическим уродством.

При оценке различных показателей, характеризующих стойкие нарушения функции организма человека, выделяются четыре степени их выраженности: 1-я степень — легкие (незначительно выраженные) нарушения функции; 2-я — умеренные (умеренно выраженные) нарушения функции; 3-я — выраженные нарушения функции; 4-я — резко выраженные нарушения функции.

В зависимости от степени выраженности нарушений функций организма, возникших в результате заболеваний, дефектов или травм, определяются нарушения основных категорий жизнедеятельности человека. Ограничения жизнедеятельности могут проявляться в полной или частичной утрате способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. При комплексной оценке различных показателей, характеризующих нарушение основных категорий жизнедеятельности человека, используют пять функциональных классов (далее — ФК) их выраженности: ФК 0 — характеризует отсутствие нарушения жизнедеятельности (0 %); ФК 1 — легкое нарушение (от 1 до 25 %); ФК 2 — умеренное нарушение (от 26 до 50 %); ФК 3 — выраженное нарушение (от 51 до 75 %); ФК 4 — резко выраженное нарушение (от 76 до 100 %) [8, с. 19].

Таким образом, при разработке ИПР инвалида необходимо предусмотреть рекомендации по устранению или смягчению всей совокупности ограничений. На основании оценки вида и степени функциональных нарушений определяется комплекс необходимых социальных услуг, вспомогательных технических средств, архитектурно-планировочных устройств и приспособлений.

В свою очередь, социальная услуга инвалиду — это действие другого лица, направленное на удовлетворение социальных потребностей индивида, обусловленных ограничением его жизнедеятельности вследствие нарушения функций организма.

Социальные потребности определяются как особый вид потребностей, удовлетворение которых необходимо для поддержания жизнедеятельности социальной личности, социальных групп, общества в целом. Это потребности в социально-бытовом обустройстве, обучении, трудовой деятельности, экономической активности, духовной культуре, т. е. во всем, что является продуктом обще-

ственной жизни. Социальные потребности инвалида подразделяются на четыре группы:

1) жизненно важные для социального субъекта потребности, неудовлетворение которых составляет угрозу жизни индивида;

2) потребности, удовлетворение которых происходит на уровне социальных нормативов, что обеспечивает сохранение социального субъекта, но не его развитие;

3) потребности, удовлетворение которых обеспечивает функционирование социального субъекта на уровне социальных норм;

4) потребности, удовлетворение которых обеспечивает комфортные (для данного социокультурного пространства и социального времени) условия функционирования и развития социального субъекта.

Следует отметить, что используемые в научной литературе и практической деятельности учреждений медико-социальной экспертизы и социального обслуживания классификации социальных услуг, технических средств для инвалидов основываются не на специфике потребностей инвалидов, а на второстепенных признаках, связанных с удовлетворением потребностей. Так, вспомогательные технические средства группируются относительно номенклатуры их производства; социальные услуги (услуги по организации быта, питания, досуга и другие) — по сферам потребностей инвалидов или по органам, предоставляющим эти услуги; в сфере трудоустройства и образования — по формам организации обучения или производства.

Для определения потребностей инвалида в социальных услугах, вспомогательных технических средствах, архитектурно-планировочных устройствах и приспособлениях необходимо основываться не на второстепенных для решения целевых реабилитационных задач признаках, а непосредственно на потребностях инвалида в этих услугах, средствах, приспособлениях.

Определение исполнителей всех направлений социальной реабилитации следует проводить с учетом сложившихся и внедрением новых организационных форм и методов реабилитации на территории проживания инвалида. Для решения вопросов предоставления инвалиду необходимых видов реабилитационной помощи, которые не могут быть ему оказаны по месту жительства, следует организовать направление инвалида в соответствующие учреждения и орга-

низации других регионов (реабилитационные центры, клиники, научно-исследовательские институты и др.).

Координировать деятельность по разработке и реализации ИПР инвалида должны органы труда, занятости и социальной защите населения. Заключение о выполнении ИПР является завершающим разделом программы реабилитации и содержит заключение о ходе выполнения программы, эффективности реабилитации.

Контроль за реализацией ИПР реабилитационными учреждениями независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности осуществляют местные (районные, городские) органы социальной защиты населения, а также службы медико-социальной экспертизы, утвердившие ИПР, при очередном освидетельствовании, а также освидетельствовании в порядке динамического наблюдения. В этих учреждениях сосредоточивается вся информация об инвалидах, проходящих реабилитацию.

Деятельность реабилитационных учреждений должна обеспечивать комплексное решение проблем по интеграции личности инвалида в общество, что может быть достигнуто только через совместные формы работы (межведомственные совещания, консультации, обмен информацией и т. д.). Процесс углубления взаимодействия при реализации ИПР осуществляется путем совместного анализа специалистами хода выполнения реабилитационных мероприятий и поиска оптимальных решений. Взаимодействие субъектов реабилитационной системы различной ведомственной принадлежности осуществляется на этапах формирования, исполнения, организации контроля за реализацией ИПР, а также совместной деятельности с общественными организациями инвалидов.

Для оценки эффективности, результативности мероприятий по реабилитации инвалидов используется ряд подходов, предусматривающих:

- анализ статистических данных о результатах освидетельствования и пересвидетельствования инвалидов;
- анализ данных об исполнении целевых показателей/индикаторов реабилитации инвалидов, предусмотренных целевыми государственными программами.

Индикаторы государственных целевых программ могут измерять:

- качество услуг и своевременность их оказания;
- в какой мере мероприятия программы достигают потребителей реабилитационных услуг;

- доступность услуг и реальное пользование ими;
- стоимость выполнения программы;
- в какой мере реальное осуществление программы соответствует плану ее выполнения;
- общий прогресс и ход выполнения программы, а также существующие барьеры.

Осуществление всех направлений социальной реабилитации, абилитации происходит в рамках ИПР инвалида, которая включает комплекс оптимальных реабилитационных мер, форм, объемов и сроки их проведения.

Реализацию мероприятия по социальной реабилитации инвалидов осуществляют органы государственного управления и учреждения социального обеспечения, образования, здравоохранения, физической культуры и спорта в сотрудничестве с иными организациями, занимающимися реабилитацией. Функции по координации деятельности реабилитационных учреждений и контролю за реализацией ИПР возложены на местные (районные, городские) органы социальной защиты населения, медико-реабилитационные экспертные комиссии.

4.3 Международные стандарты в сфере социальной реабилитации, абилитации инвалидов

В целях обеспечения комплексного взгляда на исследуемую проблему следует обратиться к международным стандартам в сфере реабилитации населения с инвалидностью, принятым в разное время Всемирной организацией здравоохранения, Организацией Объединенных Наций.

Интегративным документом, охватывающим все стороны жизнедеятельности инвалидов, являются Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов, утвержденные ООН в 1994 году. Идеология правил основана на принципе обеспечения равных возможностей, предполагающих, что инвалиды являются членами общества и имеют право оставаться жить в своих общинах. Они должны получать поддержку, в которой нуждаются

в рамках обычных систем здравоохранения, образования, занятости и социальных услуг.

Согласно представленному документу, термин «реабилитация» означает процесс, имеющий целью помочь инвалидам достигнуть оптимального физического, интеллектуального, психического и/или социального уровня деятельности и поддерживать его, предоставив им тем самым средства для изменения их жизни и расширения рамок их независимости. Реабилитация может включать меры по обеспечению и/или по восстановлению функций или компенсации утраченных функций. Процесс реабилитации не предполагает лишь оказание медицинской помощи. Он включает в себя широкий круг мер и деятельности, начиная от начальной и более общей реабилитации и заканчивая целенаправленной деятельностью, например, восстановлением профессиональной трудоспособности.

В соответствии с данным международным документом государствам следует разрабатывать национальные программы реабилитации для всех групп инвалидов. В основе таких программ должны лежать фактические потребности инвалидов и принципы всестороннего их участия в жизни общества и равноправия. В подобные программы следует включать широкий диапазон мер, в частности, базовую подготовку для восстановления или компенсации утраченной функции, консультирование инвалидов и членов их семей, развитие самообеспечения и предоставление (по мере необходимости) таких услуг, как осуществление оценки и предоставление рекомендаций.

Все инвалиды, в том числе с высокой степенью инвалидности и/или множественной инвалидностью, нуждающиеся в реабилитации, должны иметь доступ к данным услугам. Инвалиды и их семьи должны иметь возможность участвовать в разработке и осуществлении мер, связанных с их реабилитацией. Все службы реабилитации должны находиться в общинах, в которых проживают инвалиды. Однако в определенных случаях и в конкретных учебных целях могут, если это целесообразно, организовываться специальные временные курсы по реабилитации, при обучении на которых инвалиды будут проживать в соответствующих учреждениях. Следует поощрять участие инвалидов и их семей в работе по реабилитации, например, в качестве преподавателей, инструкторов или консультантов. При разработке или оценке программ реабилитации государствам следует использовать опыт организаций инвалидов [9].

В 2006 году Организация Объединенных Наций приняла интегративный международный документ по решению проблем инвалидности в обществе — Конвенцию о правах инвалидов (далее — Конвенция). Большинство стран мира применяют Конвенцию в качестве инструкции по устранению барьеров, которые испытывает человек с устойчивым нарушением здоровья, во всех главных сферах жизни. Идеология Конвенции основана на новом понимании природы и причин инвалидности. В соответствии с определением, указанным в документе, инвалидность рассматривается как «эволюционирующее понятие и является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами, которые мешают их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими» [10, с. 4].

Отличие современной концепции от выработанной ранее заключается в том, что впервые инвалидность определяется не как состояние, присущее личности, а как ограничения человека в выполнении повседневных задач либо возможности участия в главных сферах жизни, которые вызваны действием болезни (например, нарушением зрения) и существующими барьерами окружающей среды (например, негативным отношением или недоступностью производственных зданий, рабочего места).

В соответствии с Конвенцией государства-участники принимают, в том числе при поддержке со стороны других инвалидов, эффективные и надлежащие меры к тому, чтобы наделить инвалидов возможностью для достижения и сохранения максимальной независимости, полных физических, умственных, социальных и профессиональных способностей, полного включения и вовлечения во все сферы жизни. С этой целью в Конвенции даются рекомендации по укреплению и расширению комплексных абилитационных и реабилитационных услуг и программ, особенно в сфере здравоохранения, занятости, образования и социального обслуживания таким образом, чтобы эти услуги и программы:

- начинали реализовываться как можно раньше и были основаны на многопрофильной оценке нужд и сильных сторон индивида;
- способствовали вовлечению и включению в местное сообщество и во все аспекты жизни общества, имели добровольный харак-

тер и были доступны для инвалидов как можно ближе к местам их непосредственного проживания, в том числе в сельских районах.

В целях достижения основной цели реабилитации необходимо поощрять развитие начального и последующего обучения специалистов и персонала, работающих в сфере абилитационных и реабилитационных услуг, поощрять использование и развитие знаний, относящихся к абилитации и реабилитации ассистивных устройств и технологий, предназначенных для инвалидов [10].

Одним из ключевых международных документов, указывающих на необходимость улучшения качества жизни инвалидов и их семей, удовлетворения основных потребностей и обеспечения их включения и вовлечения в жизнь общества, стала Программа реабилитации на уровне общины (далее — РУО), принятая Всемирной организацией здравоохранения. Документ реализуется как многосекторальная стратегия, направленная на обеспечение того, чтобы инвалиды могли получать доступ к образованию, работе, службам здравоохранения и социальным службам и пользоваться их ресурсами, преимуществами [11].

Такая работа проводится благодаря общим усилиям инвалидов, их семей, организаций и отдельных сообществ, соответствующих правительственных и неправительственных учреждений в области здравоохранения, образования и профессиональной ориентации, а также социальных и других служб.

Программа реабилитации на уровне общины рассматривается как стратегия улучшения доступа инвалидов к услугам по реабилитации в странах с низким и средним доходом, обеспечивающая оптимальное использование местных ресурсов. Благодаря сотрудничеству Всемирной организации здравоохранения и системы Организации Объединенных Наций, неправительственными организациями и организациями инвалидов РУО способствует осуществлению Конвенции и ее внедрению в национальные законодательства, охватывающие вопросы инвалидности. В международном документе содержатся практические советы, алгоритмы принятия и реализации управленческих решений по разработке и реализации целевых государственных программ реабилитации, а также о том, как гарантировать инвалидам и членам их семей доступ к здравоохранению, образованию, самообеспечению и социальному сектору.

В указанном документе особый акцент сделан на расширение прав и возможностей инвалидов, членов их семей и общин путем их инклюзии и участия во всех процессах развития и принятия решений. Кроме того, в РУО подчеркивается необходимость оценки государственных программ, а также проведения дальнейших исследований, посвященных анализу результативности и экономической эффективности мер реабилитации в различных условиях.

Рамочная программа РУО состоит из пяти компонентов: здоровье, образование, самообеспечение, социальные вопросы, расширение прав и возможностей. Внутри каждого компонента имеется пять элементов. Первые четыре компонента связаны с ключевыми секторами развития, что отражает многосекторальный характер РУО. Пятый компонент связан с расширением прав и возможностей инвалидов, их семей и общин, что играет важнейшую роль в обеспечении доступа к каждому сектору развития, повышению качества жизни и осуществлению прав человека.

Матрица задумана так, чтобы позволить разработчикам программ выбирать альтернативные варианты, которые наилучшим образом соответствуют местным потребностям, приоритетам и ресурсам. Наряду с осуществлением конкретных мероприятий для инвалидов, программы РУО должны будут укреплять партнерства и союзы с другими секторами, не охваченными этими программами непосредственно, чтобы обеспечить инвалидам и членам их семей возможность доступа к ресурсам этих секторов.

Роль компонента «Социальные вопросы» в Руководстве по РУО состоит в том, чтобы работать со всеми соответствующими заинтересованными сторонами для обеспечения полноценного участия инвалидов в общественной жизни их семей и общин. Данный компонент может оказать поддержку и помощь инвалидам в получении доступа к социальным возможностям, а также бросить вызов стигматизации и дискриминации, чтобы достигнуть положительных изменений в обществе. Компонент «Социальные вопросы» затрагивает такие аспекты реабилитации, как индивидуальная помощь; личные отношения, брак и семья; культура и искусство; отдых, досуг и спорт; правосудие.

Индивидуальная помощь. Некоторые инвалиды нуждаются в индивидуальной помощи, чтобы иметь возможность принимать уча-

стие в жизни семьи и общины. В странах с низким доходом, где социальные услуги и выплаты ограничены, семья часто является основным или единственным средством такой поддержки. Поскольку формальные возможности зачастую очень ограничены, руководство разъясняет, как в программах реабилитации могут использоваться ресурсы общины, чтобы предоставить инвалидам и их семьям доступ к различным возможностям получения индивидуальной помощи, которые наиболее соответствуют их личным потребностям и предпочтениям.

Личные отношения, брак и семья. Для инвалидов личные отношения так же важны, как и для других людей. В данном разделе рассматривается, как программы реабилитации могут оказать поддержку исполнению инвалидами различных социальных ролей и выполнению обязательств, связанных с личными отношениями. Тесно сотрудничая с различными заинтересованными лицами в общине, программы реабилитации способны помочь повысить информированность по вопросам инвалидности, бороться с негативными психологическими установками семьи и общины, а также предотвращать и не допускать проявления насилия по отношению к инвалидам.

Культура и искусство. Участие в культурной и художественной деятельности важно для роста и развития личности. Оно помогает выработать личную идентичность, формирует чувство принадлежности и создает возможности для внесения инвалидами своего вклада в жизнь общины. В данном разделе определяются и рассматриваются барьеры, мешающие инвалидам принимать участие в культурной и художественной жизни своей семьи и общины. В нем также исследуется роль, которую культура и искусство могут играть в борьбе со стигматизацией и дискриминацией инвалидов, а также в содействии многообразию, включенности и участию.

Отдых, досуг и спорт. Мероприятия, связанные с отдыхом, досугом и спортом, важны для здоровья и благосостояния, а также для укрепления сплоченности общины. В данном разделе рассматривается польза, которую эти мероприятия могут принести инвалидам, и даются практические рекомендации о том, как программы реабилитации могут взаимодействовать с разными заинтересованными сторонами, чтобы расширить возможности для включенности и участия инвалидов. Подчеркивается ценность непосредствен-

ной работы с заинтересованными сторонами над планированием и разработкой программ и мероприятий, которые были бы подходящими и учитывали потребности местной общины.

Правосудие. Все члены общины могут в какой-либо момент нуждаться в доступе к правосудию. На местном уровне важно знать о существующих законах, которые можно использовать для того, чтобы обеспечить инвалидам возможность пользоваться своими правами, как указано в Конвенции. Основное внимание в данном разделе уделяется тому, как программы реабилитации могут поддержать инвалидов в отстаивании ими своих прав, повышая их правовую осведомленность и облегчая доступ к ряду правовых процедур в целях борьбы с несправедливостью.

Реализация в национальной практике программ социальной реабилитации инвалидов, включающих основные положения Руководства по РУО, позволяет достигнуть следующих результатов:

- инвалиды получают возможность исполнять разнообразные социальные роли и обязанности;
- инвалиды и их семьи поощряются и получают поддержку в стремлении использовать свои навыки и ресурсы для развития своих общин;
- общины признают, что инвалиды являются для них ценными членами и могут вносить положительный вклад в общину;
- выявляются и устраняются препятствия, делающие невозможным для инвалидов и их семей участие в социальной жизни и социальных мероприятиях;
- местные органы власти реагируют на потребности инвалидов и членов их семей и обеспечивают эффективную социальную поддержку и услуги тогда, когда это требуется [11].

Реализация международных стандартов реабилитации, принятых Организацией Объединенных Наций, Всемирной организацией здравоохранения, в национальной политике предупреждения инвалидности и реабилитации инвалидов обеспечит им участие в жизни общества, инклюзию и повышение качества жизни. Теоретическое осмысление данных процессов позволяет разработать научно обоснованные предложения по развитию системы социальной реабилитации, абилитации инвалидов.

4.4 Национальная модель управления системой социальной реабилитации, абилитации инвалидов в Республике Беларусь

На современном этапе реабилитация является стратегической основой социальной политики в отношении инвалидов в Республике Беларусь. Согласно национальному законодательству, реабилитация, абилитация призвана решать задачи по улучшению качества жизни инвалидов, созданию необходимых условий для достижения и сохранения ими максимальной независимости и самостоятельности, индивидуальной мобильности, физических, умственных, социальных и профессиональных способностей и максимального вовлечения во все сферы жизнедеятельности. В нормативных правовых документах декларируется необходимость формирования скоординированной системы реабилитации, абилитации инвалидов, развития учреждений социального обслуживания, предоставляющих социальные услуги инвалидам, центров реабилитации, абилитации.

Анализ отечественной и зарубежной практики показал, что социальная реабилитация, абилитация инвалидов является сложным управляемым динамическим процессом. Сложность заключается: 1) в необходимости одновременно применять медицинские, экономические, правовые методы управления; 2) проведении оценки изменений состояния индивида в процессе реабилитации; 3) значительных затратах ресурсов как на проведение реабилитационных, абилитационных мероприятий, так и мониторинга их результативности. Современная система социальной реабилитации, абилитации инвалидов включает четыре структурных компонента, представленных в таблице в 4.1.

В ходе проведения научных исследований разработан и представлен алгоритм социальной реабилитации, абилитации инвалидов на базе государственных учреждений социального обслуживания. Данный алгоритм предполагает выполнение следующих этапов.

1 этап. Определение основных потребностей и нуждаемости инвалида в мерах социальной реабилитации, абилитации исходя из: 1) состояния здоровья индивида, степени выраженности нарушений основных критериев жизнедеятельности (способности к самообслуживанию, самостоятельному передвижению, ориентации, общению, контролировать свое поведение); 2) комплексной оценки способностей и возможностей инвалида, социально-бытовых условий его проживания, психологического состояния и социальных установок потенциального получателя услуг, т. е. с учетом как индивидуальных возможностей инвалида, так и в соответствии с имеющимся потенциалом.

Т а б л и ц а 4.1 — Структурные компоненты современной системы социальной реабилитации, абилитации инвалидов

Компонент системы	Содержание деятельности	Виды оказываемых услуг	Организации
Социально-Бытовой	Обучение инвалида самообслуживанию, навыкам личной гигиены, ухода за собой и жилым помещением, в котором он проживает, приема пищи и другим умениям и навыкам, необходимым в повседневной бытовой жизни	<ol style="list-style-type: none"> 1) организация и проведение занятий по восстановлению и (или) развитию навыков личной гигиены, ухода за собой; 2) организация и проведение занятий по восстановлению и (или) развитию бытовых навыков, навыков пользования бытовой техникой; 3) организация и проведение занятий по восстановлению и (или) развитию коммуникативных навыков; 4) организация и проведение занятий по восстановлению и (или) развитию навыков самостоятельного проживания (обучения правилам поведения в транспорте, на улице, в магазинах и других общественных местах, обращению с деньгами и др.); 5) обучение пользованию компьютерной техникой, мобильным телефоном и иными персональными техническими устройствами, в том числе адаптированными для людей с различными типами ограничений жизнедеятельности; 6) услуги по консультированию, обучению инвалидов и членов их семей по вопросам адаптации жилья с учетом индивидуальных потребностей и особенностей, организации быта и т. д. 	Учреждения социального обслуживания; общественные организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие реабилитационную деятельность
Социальное обслуживание, включая услуги персоналаного ассистента	Создание необходимых условий для достижения и сохранения нормальной жизнедеятельности инвалида	<ol style="list-style-type: none"> 1) Социально-бытовые услуги: <ul style="list-style-type: none"> – покупка и доставка на дом продуктов питания, а также промышленных товаров первой необходимости; – оказание помощи в приготовлении пищи; – помощь в расстопке печей (для проживающих в жилых помещениях без центрального отопления); – сдача вещей в стирку, химчистку, ремонт и их доставка на дом; – помощь в поддержании порядка в жилых помещениях; – внесение платы из средств обслуживаемого лица за жилищно-коммунальные услуги, пользование жилым помещением, услуги связи; – доставка на дом материальной помощи; 	Учреждения социального обслуживания; учреждения образования; общественные организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие реабилитационную деятельность

- очистка придомовых дорожек от снега в зимний период (для проживающих в жилых домах усадьбного типа);
- уборка придомовой территории с 1 апреля по 31 октября (для проживающих в жилых домах усадьбного типа);
- оказание помощи в использовании телефонной связью и почтовыми услугами (уточнение и набор номера, написание и отправка корреспонденции и др.);
- организация прогулки на свежем воздухе;
- покупка и доставка лекарственных средств и изделий медицинского назначения;
- оказание помощи в уходе за ребенком (детьми) семьям, в которых оба родителя — мать (мачеха), отец (отчим) — либо родитель в неполной семье являются инвалидами I или II группы;
- 2) социальный патронаж: экстренный, плановый, контрольный;
- 3) содействие в выполнении реабилитационных мероприятий;
- 4) помощь в обеспечении техническими средствами социальной реабилитации, включенными в Государственный реестр (перечень) технических средств социальной реабилитации;
- 5) обучение пользованию техническими средствами социальной реабилитации;
- 6) проведение мероприятий по развитию доступных трудовых навыков (для молодых инвалидов с особенностями психофизического развития);
- 7) услуги по сопровождению:
 - помощника по сопровождению (для инвалидов I группы с нарушением опорно-двигательного аппарата и (или) по зрению);
 - сопровождению для выпускников домов-интернатов и иных лиц из числа инвалидов, оставшихся без попечения родителей;
 - услуги ассистента (для одиноких и одиноко проживающих инвалидов I и II группы с умственными нарушениями);
 - 8) услуги переводчика жестового языка (для инвалидов по слуху);
 - 9) услуги персонального ассистента для инвалидов с резко выраженными нарушениями одного (нескольких) критериев жизнедеятельности

Окончание таблицы 4.1

Компонент системы	Содержание деятельности	Виды оказываемых услуг	Организации
Социально-психологические	<p>Деятельность, направленная на предупреждение возникновения психологических проблем, создание условий для их разрешения, активизацию собственных возможностей инвалида для самостоятельного предупреждения, разрешения возникающих психологических проблем</p>	<p>1) Услуги психологического консультирования; 2) услуги психологической коррекции; 3) услуги психологической профилактики; 4) услуги психологического просвещения</p>	<p>Учреждения социального обслуживания; организации здравоохранения; общественные организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие реабилитационную деятельность</p>
Социально-культурный	<p>Включение инвалида в лично и социально значимые виды досуговой деятельности (познавательную, спортивно оздоровительную, игровую, художественно творческую, изобретательскую, общественную)</p>	<p>1) Услуги по обеспечению книгами, журналами, газетами, периодической, учебно-методической, справочно-информационной и художественной литературой, в том числе издаваемой на различных носителях, аудиокнигами и книгами с рельефно-точечным шрифтом Брайля; 2) услуги по чтению вслух журналов, газет, книг; 3) услуги по организации работы кружков по интересам; 4) услуги по организации работы клубов по интересам; 5) услуги по организации и проведению культурно-массовых мероприятий; 6) оказание помощи в посещении культурных, спортивных, оздоровительных мероприятий; 7) оказание помощи в посещении храма, организации встреч и духовных бесед со служителями храма; 8) социально-педагогическое консультирование по вопросам получения образования, в том числе дополнительного; 9) создание и предоставление инвалидам по зрению возможности использования адаптированных компьютерных рабочих мест, работы в сети Интернет, с интернет-документами; 10) обучение навыкам организации (проведения) досуга; 11) содействие участию инвалидов в культурных мероприятиях; 12) организация разнострофильных досуговых программ (информационно-образовательных, развивающих, художественно-публицистических, спортивно-развлекательных и т. п.)</p>	<p>Учреждения социального обслуживания; учреждения образования; организации культуры и спорта; общественные организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие реабилитационную деятельность</p>

Примечание. Источник: собственная разработка.

2 этап. Подбор необходимых мероприятий и услуг по социальной реабилитации, абилитации инвалида исходя из доступного перечня мер по социально-бытовой, социально-психологической реабилитации, социальному обслуживанию, услуг персонального ассистента, мер по развитию творчества, физической культуры и спорта.

3 этап. Составление индивидуального маршрута социальной реабилитации, абилитации инвалида, который включает формирование раздела социальной реабилитации индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида (далее — ИПРА), а также содействие в получении услуг, оказываемых органами службы занятости, услуг общественных организаций и индивидуальных предпринимателей, учреждений культуры, спорта и др.

4 этап. Коррекция индивидуального маршрута социальной реабилитации, абилитации инвалида при необходимости.

5 этап. Реализация назначенных реабилитационных мероприятий, осуществление контроля за сроками их выполнения. При этом за государственными учреждениями социального обслуживания закрепляется функция по координации деятельности объекта и субъектов социальной реабилитации, абилитации, самого реабилитационного процесса.

6 этап. Мониторинг результативности выполнения раздела социальной реабилитации индивидуальной программы реабилитации, абилитации инвалида.

Представленная модель социальной реабилитации, абилитации инвалидов является целостной и комплексной, выпадение или пропуск того или иного компонента (направления) реабилитации ведет не только к снижению качества социального функционирования индивида, но и к неэффективной, неполной реабилитации в тех направлениях, которые были реализованы. Это объясняется как целостностью человеческой личности, все стороны и проявления которой взаимосвязаны, так и целостностью социального бытия.

Построение модели управления социальной реабилитацией, абилитацией инвалидов производится решением научной задачи по структурно-параметрической идентификации вход-выходных параметров модели. Предложенный подход будет реализован для управления системой социальной реабилитации, абилитации инвалидов на базе государственных учреждений социального обслуживания (рисунок 4.3).

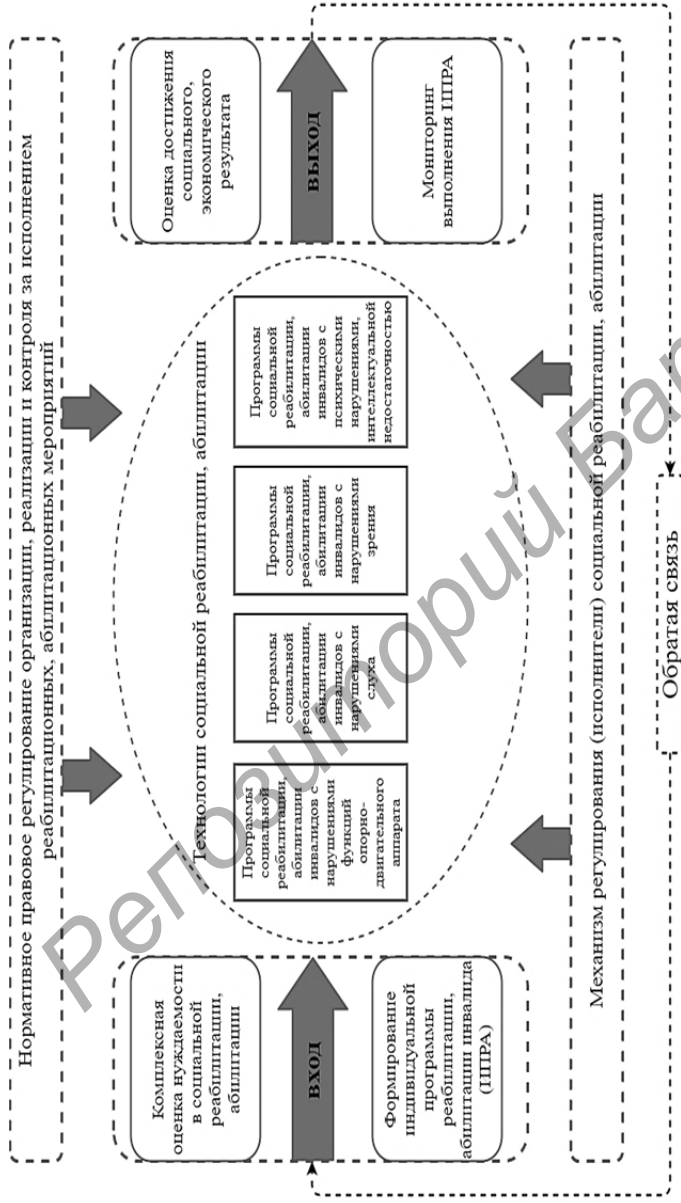


Рисунок 4.3 — Национальная модель управления системой социальной реабилитации, реабилитации инвалидов в Республике Беларусь

Примечание. Источник: собственная разработка.

Блок «вход». Принятие решений о нуждаемости инвалида в направлениях и конкретных мерах социальной реабилитации, абилитации осуществляется на основе комплексной оценки его способностей, возможностей, социально-бытовых условий проживания, психологического состояния и социальных установок. Следующим входным параметром модели управления является формирование раздела социальной реабилитации ИПРА).

Индивидуальная программа реабилитации, абилитации инвалида содержит реабилитационные мероприятия, предоставляемые инвалиду бесплатно в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Программа имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. Отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, а также иные организации и индивидуальных предпринимателей от ответственности за обеспечение исполнения соответствующих мероприятий.

Основными принципами формирования ИПРА являются: индивидуальность, непрерывность, последовательность, преемственность, комплексность.

Индивидуальность реабилитации означает необходимость учета конкретных условий возникновения, развития и возможностей исхода инвалидности у данного индивида. Непрерывность предполагает организационное и методическое обеспечение неразрывности единого процесса реализации различных реабилитационных мероприятий. В противном случае происходит резкое снижение их эффективности. В то же время необходимо соблюдать определенную последовательность в проведении реабилитации, диктуемую особенностями течения заболевания инвалида, возможностями его социально-средового окружения, организационными аспектами реабилитационного процесса. Преемственность этапов реабилитации заключается в учете конечной цели последующего этапа при проведении мероприятий предыдущего.

В соответствии с представленной современной системой социальной реабилитации, абилитации инвалидов в Республике Беларусь считаем целесообразным актуализировать форму раздела III ИПР инвалида (таблица 4.2).

Т а б л и ц а 4.2 — Программа социальной реабилитации, абилитации

№ п / п	Направления, перечень мероприятий	Форма проведения	Периодичность и срок проведения	Исполнитель
1	Нуждаемость в социально-бытовой реабилитации:			
1.1	восстановлении и (или) развитии навыков личной гигиены, ухода за собой			
1.2	восстановлении и (или) развитии бытовых навыков, навыков пользования бытовой техникой			
1.3	восстановлении и (или) развитии коммуникативных навыков			
1.4	восстановлении и (или) развитии навыков самостоятельного проживания			
1.5	обучении пользованию компьютерной техникой, мобильным телефоном и иными персональными техническими устройствами			
1.6	обучении адаптации жилья			
2	Нуждаемость в социальном обслуживании, услугах персонального ассистента:			
2.1	социально-бытовых услугах			
2.2	социальном патронате			
2.3	в выполнении реабилитационных мероприятий			
2.4	в обеспечении (обучении пользованию) техническими средствами социальной реабилитации			
2.5	развитии доступных трудовых навыков			
2.6	услугах по сопровождению			
2.7	услугах переводчика жестового языка (для инвалидов по слуху)			
2.8	услугах персонального ассистента			
3	Нуждаемость в социально-психологической реабилитации:			
3.1	услугах психологического консультирования			
3.2	услугах психологической коррекции			
3.3	услугах психологической профилактики			
3.4	услугах психологического просвещения			
4	Нуждаемость в реабилитации средствами творчества, физической культуры, спорта			
Прогнозируемый результат:				

Примечание. Источник: собственная разработка.

При формировании программы социальной реабилитации, абилитации необходимо определить:

- направление и содержание реабилитационных мероприятий;
- форму проведения реабилитации (стационарная, полустационарная, в отделении дневного пребывания, на дому);
- периодичность реализации реабилитационных мероприятий и сроки выполнения (даты начала и окончания реабилитационного мероприятия);
- исполнителей (наименование учреждения);
- прогнозируемый результат (возможность компенсации ограничений жизнедеятельности, возможность формирования основных критериев жизнедеятельности: достижение самообслуживания, самостоятельного передвижения, ориентации, общения, проживания, интеграции в общество).

Исполнение мероприятий ИПРА осуществляется учреждениями любой формы собственности при наличии права заниматься этим видом деятельности. Контроль за реализацией ИПРА осуществляется учреждениями социального обслуживания в ходе динамического наблюдения. При невыполнении программы социальной реабилитации, абилитации необходимо провести запись с указанием причины невыполнения. Так, ИПРА в реабилитационном процессе имеет преимущество учитывать все потенциальные возможности инвалида, позволяющие достигать при соответствующих мероприятиях максимального результата.

Блок «технологии социальной реабилитации, абилитации». Методическим основанием выполнения реабилитационных назначений инвалидам выступают технологии социальной реабилитации, абилитации. Под социальными технологиями подразумевается совокупность форм, методов и приемов воздействий, которые необходимо применять для достижения поставленных целей в процессе социализации индивида, для решения тех или иных его социальных проблем. Реализация технологии социальной реабилитации осуществляется на основе ее рационального расчленения на процедуры и операции с их последующей координацией и выбором оптимальных средств, методов выполнения. С учетом существующих различных типов функциональных нарушений (нарушение сенсорных функций, нарушение статодинамических функций и др.) целесо-

образно выделить следующие типы программ социальной реабилитации, абилитации инвалидов:

- 1) с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата;
- 2) нарушениями слуха;
- 3) нарушениями зрения;
- 4) психическими нарушениями и интеллектуальной недостаточностью.

Каждая из представленных типов программ — это комплексная система мероприятий по социальной реабилитации, абилитации, включающая различные меры воздействия по обеспечению жизнедеятельности инвалидов и интеграции в общество. Реализация программы социальной реабилитации, абилитации инвалидов в учреждениях социального обслуживания включает: 1) первичную консультацию специалиста по социальной работе; 2) социально-средовое обучение; 2) решение психологических проблем инвалида; 3) социально-культурную реабилитацию; 4) трудотерапию; 5) оказание юридической помощи, услуг по социальному обслуживанию, сопровождению.

Блок «нормативное правовое регулирование социальной реабилитации, абилитации». Анализ правоприменительной практики в Республике Беларусь показал, что нормативная правовая база, определяющая порядок *организации, реализации и контроля* за исполнением реабилитационных мероприятий, включает следующие основные компоненты:

1) организация социальной реабилитации, абилитации инвалидов, создание и обеспечение надлежащих условий для полного и равноправного их участия в жизни общества, а также гарантия осуществления этих прав осуществляются в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Законом Республики Беларусь от 11 ноября 1991 года «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (с изменениями от 17 июля 2009 года);
- Законом Республики Беларусь от 23 июля 2008 года «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» (с изменениями и дополнениями от 9 января 2018 года);
- постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25 октября 2007 года «Об утверждении Инструкции о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья»;

- постановлением министерства здравоохранения Республики Беларусь от 1 июля 2011 года «об установлении формы индивидуальной программы реабилитации инвалида, утверждении инструкции о порядке ее заполнения» (с изменениями и дополнениями от 30 июня 2012 года);
- 2) реализация мероприятий и услуг по социальной реабилитации, абилитации инвалидов осуществляется в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:
- Законом Республики Беларусь от 22 мая 2000 года «О социальном обслуживании» (с изменениями и дополнениями от 22 мая 2012 года);
 - Законом Республики Беларусь от 14 июня 2007 года «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан» (с изменениями и дополнениями от 9 января 2017 года);
 - постановлением совета министров республики беларусь от 11 декабря 2007 года «о государственном реестре (перечне) технических средств социальной реабилитации и порядке обеспечения ими отдельных категорий граждан»;
 - постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 декабря 2007 года «О некоторых вопросах оказания социальных услуг»;
- 3) контроль за исполнением программы социальной реабилитации, абилитации инвалида осуществляется в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:
- Законом Республики Беларусь от 23 июля 2008 года «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» (с изменениями и дополнениями от 9 января 2018 года);
 - постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 года «О создании Республиканского межведомственного совета по проблемам инвалидов»;
 - постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 1 декабря 2017 года «Об установлении требований к содержанию и качеству социальных услуг, оказываемых в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области социального обслуживания»;
 - постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 января 2013 года «О некото-

рых вопросах оказания социальных услуг государственными организациями, оказывающими социальные услуги» (с изменениями и дополнениями от 1 декабря 2017 года).

Для реализации указанных нормативных правовых документов в стране принято множество подзаконных актов различных министерств и ведомств.

Блок «механизм регулирования социальной реабилитации, абилитации». Реализация мероприятий и услуг социальной реабилитации, абилитации может осуществляться:

- государственными организациями, подчиненными республиканским органам государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, в компетенцию которых входит осуществление мероприятий, направленных на улучшение качества жизни инвалидов;
- стационарными учреждениями социального обслуживания;
- в центрах медико-социальной и (или) социальной реабилитации;
- в центрах коррекционно-развивающего обучения и реабилитации;
- территориальными центрами социального обслуживания;
- организациями, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов;
- организациями, занимающимися художественным творчеством;
- организациями физической культуры и спорта;
- индивидуальными предпринимателями, занимающимися реабилитацией инвалидов в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь.

В основу типологии реабилитационных учреждений положен критерий масштабности, объема деятельности. Основными задачами реабилитационных учреждений являются: 1) детализация и конкретизация индивидуальных программ реабилитации инвалидов, разрабатываемых учреждениями государственной службы медико-социальной экспертизы; 2) разработка планов и программ (маршрутов) проведения реабилитации инвалидов в конкретном учреждении; 3) проведение реабилитации, абилитации инвалидов по различным направлениям; 4) динамический контроль над процессом реабилитации; 5) оказание консультативно-методической помощи по вопросам реабилитации инвалидов общественным, государственным и иным организациям.

Блок «выход». Современная национальная система реабилитации, абилитации инвалидов должна отвечать требованиям социально-экономической результативности и эффективности. Результатом реализации реабилитационных, абилитационных мероприятий как медицинского, профессионального, так и социального характера является расширение рамок физической, психологической, социальной независимости индивида, имеющего ограничения жизнедеятельности. Нивелирование ограничений жизнедеятельности и расширение рамок независимости конкретного человека в процессе реабилитации должно достигать социально значимого уровня. Под социально значимым уровнем, в свою очередь, мы понимаем восстановление, формирование либо значительное улучшение способностей к самостоятельному функционированию в повседневной жизни, появление или достижение уровня конкурентоспособности в трудовой, профессиональной деятельности. Данные изменения позволяют вернуть человеку уровень прежней самооценки, ощущение чувства собственного достоинства, т. е. реализацию человека как профессионально, социально адаптивной личности. Кроме того, важным аспектом реабилитации является достижение социально-экономической эффективности, которая достигается путем высвобождения от обязанностей осуществления опеки трудоспособными членами семьи, которые могут вернуться к профессиональной деятельности, возвратом самого человека в прежний профессиональный и макросоциальный круг, при адекватно затраченных на его образование и профессиональное становление средствах. Необходимо отметить, что в данном случае происходит не только сохранение трудового ресурса, но и реализация такой социальной роли человека, как передача жизненного, профессионального опыта следующему поколению.

На наш взгляд, именно эти принципы должны определять характер и содержание процесса реабилитации, абилитации инвалидов, а последние, в свою очередь, должны определить характер национальной модели управления системой реабилитации, абилитации инвалидов в Республике Беларусь.

4.5 Предложения по реализации модели управления социальной реабилитацией, абилитацией инвалидов на базе государственных учреждений социального обслуживания

Практическую реализацию разработанной модели управления социальной реабилитацией, абилитацией инвалидов предлагается осуществлять путем создания отделений социальной реабилитации, абилитации инвалидов в виде структурных подразделений территориальных центров социального обслуживания. Отделение социальной реабилитации, абилитации инвалидов (далее — отделение) организуется для удовлетворения потребностей инвалидов с различными типами функциональных ограничений в услугах социально-бытовой реабилитации, социального обслуживания, включая услуги персонального ассистента, социально-психологической и социально-культурной реабилитации.

Отделение социальной реабилитации, абилитации инвалидов осуществляет комплексную систему мероприятий по социальной реабилитации, абилитации для устранения или компенсации ограничений жизнедеятельности инвалидов с помощью различных социальных мер, технических средств и интеграции их в общество.

Целью деятельности Отделения является осуществление на территории соответствующей административно-территориальной единицы организационной, методической и практической деятельности по социальному обслуживанию граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, социальной реабилитации, абилитации инвалидов.

Основными задачами отделения являются:

- оценка потребностей инвалидов в различных видах социальной реабилитации, абилитации;
- участие в формировании и исполнении индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов;
- взаимодействие с медико-реабилитационными экспертными комиссиями, учреждениями и организациями, осуществляющими социальную реабилитацию, абилитацию;
- проведение анализа и оценки результатов выполнения индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов;
- изучение, обобщение и внедрение в практику передового отечественного и зарубежного опыта, технологий социальной реабилитации, абилитации инвалидов.

Для решения основных задач деятельности отделения в штатный состав рекомендуется включить:

1) специалиста по оценке и реабилитации (врач, прошедший курсы повышения квалификации по вопросам медико-социальной реабилитации инвалидов);

2) методиста;

3) психолога;

4) специалиста по социально-бытовой реабилитации;

5) специалиста по социальному обслуживанию;

6) специалиста по социально-культурной реабилитации.

На специалиста по оценке и реабилитации возлагаются следующие функции: проведение оценки нуждаемости инвалидов в социальной реабилитации, абилитации с учетом индивидуальных потребностей и условий жизнедеятельности; взаимодействие с медико-реабилитационными экспертными комиссиями по формированию индивидуальных программ реабилитации, абилитации; составление индивидуальных планов социальной реабилитации, абилитации инвалидов с определением конкретных мероприятий по социальной реабилитации, абилитации, их форм и объемов, порядка проведения, исполнителей; анализ результатов выполнения индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов.

На методиста отделения возлагаются следующие функции: дифференцированный (по категориям) учет граждан с инвалидностью, нуждающихся в социальной реабилитации, абилитации; регистрация индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов; информирование и приглашение инвалидов для оказания услуг по социальной реабилитации, абилитации; обеспечение исполнения индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов в учреждениях культуры, организациях физической культуры и спорта, общественных объединениях, иных организациях, осуществляющих социальную реабилитацию, абилитацию; изучение, обобщение и внедрение в практику работы новых современных технологий социальной реабилитации, абилитации инвалидов.

На психолога возлагаются следующие функции: проведение оценки нуждаемости инвалидов в социальной реабилитации, абилитации; оказание услуг по психологическому консультированию и психологической коррекции; реализация мероприятий по психологической профилактике и просвещению.

На специалиста по социально-бытовой реабилитации возлагаются следующие функции: оценка возможности независимой жизнедеятельности инвалидов; проведение социально-бытовой и социально-средовой диагностики; обучение инвалидов навыкам семейной-бытовой деятельности в конкретных социально-бытовых условиях и приспособление к ним инвалидов; обучение жизненным навыкам, включающим персональный уход и персональную сохранность; обучение социальным навыкам; обучение навыкам самостоятельного проживания — подготовка к независимому образу жизни (обучение пользованию бытовой техникой), выработка навыков независимого образа жизни с помощью упражнений и технических приспособлений, консультирование инвалидов и членов их семей по вопросам адаптации жилья.

На специалиста по социальному обслуживанию возлагаются следующие функции: оказание социально-бытовых услуг; обеспечение и оказание помощи в обучении пользованию техническими средствами реабилитации; содействие в выполнении реабилитационных мероприятий; проведение мероприятий по развитию доступных трудовых навыков; оказание услуг по сопровождению; содействие в оказании услуг переводчика жестового языка; содействие в оказании услуг персонального ассистента.

На специалиста по социально-культурной реабилитации возлагаются следующие функции: оказание реабилитационных услуг по включению инвалидов в познавательную, спортивную, творческую, духовную, общественную жизнь.

Таким образом, представленный детализированный алгоритм деятельности отделения на базе территориального центра социального обслуживания населения позволяет обеспечивать его целостное функционирование, разработку, реализацию и мониторинг выполнения ИПРА инвалидов.

Список цитируемых источников к главе 4

1. Медицинское обслуживание и реабилитация: деятельность ВОЗ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.who.int/disabilities/care/activities/ru/>. — Дата доступа: 01.09.2021.

2. Основы реабилитации : учебник / под общ. ред. В. А. Епифанова, В. А. Епифанова. — М. : ГЕОТАР-Медиа, 2020. — 636 с.

3. Реабилитация инвалидов : нац. рук. / под общ. ред. Г. Н. Пономаренко. — М. : ГЕОТАР-Медиа, 2018. — 713 с.
4. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья : МКФ. — Женева : ВОЗ, 2001. — 342 с.
5. Волкова, О. В. Социальная реабилитация как направление социальной работы / О. В. Волкова // Гаудеамус. — 2006. — № 2 (10). — С. 171—176.
6. Холостова, Е. И. Социальная реабилитация : учеб. пособие / Е. И. Холостова, Н. Ф. Дементьева. — М. : Дашков и К°, 2006. — 340 с.
7. Храпылина, Л. П. Реабилитация инвалидов : учеб. пособие / Л. П. Храпылина. — М. : Экзамен, 2006. — 415 с.
8. Метод оценки ограничений жизнедеятельности при определении инвалидности : инструкция по применению : утв. М-вом здравоохранения Респ. Беларусь 06.03.14. — Минск, 2014. — 119 с.
9. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов [Электронный ресурс] : Резолюция 48/96 Генер. Ассамблеи ООН от 20 дек. 1993 г. — Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disabled_intro.shtml. — Дата доступа: 01.09.2021.
10. Конвенция о правах инвалидов / Орг. Объед. Наций в Респ. Беларусь. — 2006 г. — 55 с.
13. Реабилитация на уровне общины : рук. по программе реабилитации на уровне общины [Электронный ресурс]. — Женева : ВОЗ, 2010. — 80 с.
14. Социальная реабилитация : учебник / под общ. ред. Н. Ш. Валеевой. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 320 с.
15. Лавренова, Т. И. Социально-бытовая реабилитация : учеб. пособие / Т. И. Лавренова, Н. Б. Долгова, Г. А. Аристова. — Пенза : ПГПУ, 2011. — 72 с.
16. Социальная политика в современной России: реформы и повседневность : монография / под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярославской-Смирновой. — М. : ЦСПГИ : Вариант, 2008. — 453 с.
17. Федулов, Ю. Г. Социальная политика: сущность, формализация, измерение / Ю. Г. Федулов, А. Б. Юсов. — М. : Берлин : Директ-Медиа, 2015. — 649 с.
18. Аспекты реабилитации и абилитации инвалидов на современном этапе / С. Н. Пузин [и др.] ; под ред. С. Н. Пузина // Мед.-соц. экспертиза и реабилитация. — 2015. — № 19 (1). — С. 4—7.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-экономические угрозы, риски современного общества невозможно предотвратить и смягчить с помощью исключительно технологических инноваций и экономических средств. Государственное регулирование процессов развития отраслей социальной сферы, будучи особой формой управления и ключевой составляющей экономической политики, выступает одной из предпосылок устойчивого экономического роста. Наибольшую активность государство должно проявлять в регулировании демографических процессов, развитии здравоохранения, образования, функционирования систем социальной защиты и социального обеспечения населения. При этом реформирование социальной сферы должно обеспечить баланс между принципами экономической и социальной эффективности. В коллективной монографии исследован комплекс вопросов, раскрывающих актуальные направления развития и современные механизмы государственного регулирования социальной сферы.

В первой главе обсуждаются современные аспекты социального обеспечения населения. Рассмотрены социально-экономические и демографические детерминанты функционирования системы социальной защиты, отвечающей за благополучие населения, без которой невозможно сохранение стабильности в обществе и повышение конкурентоспособности экономики. Обосновываются концептуальные направления развития системы социального обеспечения населения в Российской Федерации.

Во второй главе исследуются уровень и структура доходов населения, неравномерность их распределения. Рассматриваются фундаментальные принципы регулирования заработной платы как основного источника доходов населения. Интерес представляет исследование таких факторов, как региональная политика, демографические изменения, развитие образовательных услуг, уровень и качество занятости, степень развития человеческого потенциала, миграция, влияющих на воспроизводство трудового потенциала территорий. Рассмотрены методологические основы оценки трудового потенциала региона. Эти проблемы недостаточно исследованы как в отечественной, так и в зарубежной литературе. Исследуются тенденции функционирования и возможные перспективы развития рынка труда Республики Беларусь и регионов Российской Федерации. Большое внимание уделяется развитию трудового потенциала населения, в том числе лиц с инвалидностью.

В третьей главе рассматривается специфика трансформации отдельных отраслей социальной сферы в условиях цифровизации экономики и информатизации общества. Показаны цифровые изменения в здравоохранении, которые представ-

лены информационными технологиями для лечения пациентов, обучения медицинского персонала, выявления заболеваний, помощи в принятии медицинских решений и мониторинга тенденций общественного здоровья. Большой интерес для исследований представляют преобразования в системе образования, обусловленные цифровыми технологиями. Цифровизация образовательной сферы должна содействовать более мобильному получению знаний среди детей и взрослых, переквалификации работников, а также оперативному ответу быстро трансформирующейся экономики на потребности в кадрах определенных специальностей.

В четвертой главе исследуется важная и недостаточно изученная проблема государственного регулирования реабилитации населения с инвалидностью, а также формирование национальной модели социальной реабилитации, абилитации в Республике Беларусь. Раскрывается суть и значение реабилитационных технологий в создании условий для независимого проживания и интеграции в общество лиц, имеющих ограничения жизнедеятельности. Показана роль государственных учреждений социального обслуживания в системной организации социальной реабилитации, абилитации населения с инвалидностью.

Репозиторий БарГУ

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Лабейко Ольга Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент, декан факультета экономики и права учреждения образования «Барановичский государственный университет», OlgaLabeyko@bk.ru.

Ветошко Галина Владимировна, старший преподаватель кафедры многофункциональной экономики и развития территории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», vetoshko_gv@mail.ru.

Оруч Татьяна Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры многофункциональной экономики и развития территории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», Oruch_t@mail.ru.

Скорниченко Наталья Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой многофункциональной экономики и развития территории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», skorninn@bk.ru.

Голощапова Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры многофункциональной экономики и развития территории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», Gol155@yandex.ru.

Николаева Надежда Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры многофункциональной экономики и развития территории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», nikolaevanadezhda87@mail.ru.

Недашковская Нина Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики учреждения образования «Барановичский государственный университет», nns_53@mail.ru.

Родцевич Николай Григорьевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и прикладной экономики учреждения образования «Барановичский государственный университет», 2142053@inbox.ru.

Ходас Анна Константиновна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической политики учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», hannyshka@mail.ru.

Бажина Анна Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической политики учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», eneya@tut.by.

Кара Анна Николаевна, доктор экономических наук, доцент, директор института экономики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», kara@tolgas.ru.

Милькота Наталия Вацлавовна, кандидат философских наук, заведующий Центром исследований в области социальной защиты учреждения «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», n.bedritskaja@gmail.com.

Сороколит Ян Леонидович, научный сотрудник Центра исследований в области социальной защиты учреждения «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», 5655114@mail.ru.

Машевская Оксана Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры банковской экономики Белорусского государственного университета, omachevskay@gmail.com.

Бондарь Александр Викторович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической политики учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», kepol@bseu.by.

Гуц Юлия Вадимовна, ассистент кафедры экономической политики учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», Julia_guts@mail.ru.

Рябова Ксения Игоревна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой теоретической и прикладной экономики учреждения образования «Барановичский государственный университет», kseniya86@mail.ru.

Житкевич Галина Яковлевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики учреждения образования «Барановичский государственный университет».

Познякевич Виктория Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики учреждения образования «Барановичский государственный университет», victory2310@mail.ru.

Журавлева Татьяна Айдыновна, кандидат экономических наук, доцент кафедры многофункциональной экономики и развития территории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса», tatiana502007@yandex.ru.

Научное издание

Ветошко Галина Владимировна, **Оруч** Татьяна Анатольевна,
Скорниченко Наталья Николаевна, **Голощанова** Татьяна Викторовна,
Николаева Надежда Александровна, **Недашковская** Нина Сергеевна,
Родцевич Николай Григорьевич, **Ходас** Анна Константиновна,
Бажина Анна Александровна, **Кара** Анна Николаевна,
Милькота Наталия Вацлавовна, **Сороколит** Ян Леонидович,
Машевская Оксана Владимировна, **Бондарь** Александр Викторович,
Гуц Юлия Вадимовна, **Рябова** Ксения Игоревна,
Житкевич Галина Яковлевна, **Познякевич** Виктория Николаевна,
Журавлева Татьяна Айдыновна, **Лабейко** Ольга Анатольевна

РАЗВИТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТРАСЛЕЙ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ:
ОПЫТ БЕЛАРУСИ И РОССИИ

Коллективная монография

Под общей редакцией О. А. Лабейко

Ответственный за выпуск А. Ю. Сидоренко
Технический редактор Л. Н. Щербук
Компьютерная верстка С. М. Глушак
Корректор Н. Н. Колодко

Подписано в печать 03.06.2022. Формат 60 × 84 ¹/₁₆.
Гарнитура Таймс. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 14,65. Уч.-изд. л. 12,55. Тираж 100 экз. Заказ

Издатель: Учреждение образования «Барановичский государственный университет»
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/424 от 09.09.2016.
Ул. Войкова, 21, 225404, г. Барановичи. Тел. 8 (0163) 64 34 77, e-mail: rig@barsu.by.