

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»



Теория и практика управления социальной сферой

Сборник статей по итогам II Республиканского научно-практического форума с международным участием
(Барановичи, 21 февраля 2023 года)



Барановичи
БарГУ
2023

УДК 001

Редакционная коллегия:

В. В. Климук (гл. ред.), О. А. Лабейко, И. С. Харкевич (отв. ред.)

Внешние рецензенты:

доктор экономических наук, профессор, профессор РАН, заведующий Лабораторией исследования поведенческой экономики Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук *А. В. Ярашева*;
кандидат экономических наук, заместитель директора по учебной работе Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь *О. А. Наумович*

Теория и практика управления социальной сферой : сб. ст. по итогам II Респ. науч.-практ. форума с междунар. участием, Барановичи, 21 февр. 2023 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т, редкол.: В. В. Климук, О. А. Лабейко. — Барановичи : БарГУ, 2023.
ISBN 978-985-890-034-2.

В сборнике представлены статьи молодых ученых, аспирантов, магистрантов, студентов учреждений высшего образования Республики Беларусь и зарубежья, отражающие результаты научных исследований в области управления социальной сферой на основе стратегии устойчивого развития, регулирования доходов населения, повышения качества функционирования системы здравоохранения и социального обслуживания населения, освещается проблематика расширенного воспроизводства трудовых ресурсов страны, функционирования рынка труда и обеспечения занятости социально уязвимых групп населения, заслуживают внимания материалы по перспективам реализации принципа инклюзия в профессиональном образовании.

Сборник предназначен для научных работников, других специалистов, преподавателей, аспирантов, соискателей, обучающихся в высших учебных заведениях.

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

УДК 001

Текстовое электронное издание

Системные требования:

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

Регистрационное свидетельство № 2012334633 от 05.06.2023 г.

© БарГУ, 2023

<< 2 – производственно-технические сведения >>

- Использованное ПО: Windows 7, Microsoft Office Word 2010;
- техническая подготовка: Adobe Acrobat Pro DC;
- ответственный за выпуск А. Ю. Сидоренко, техническое редактирование С. М. Глушак;
- 2,20 Мб;
- подписано к использованию 02.09.2022;
- юридическое лицо, осуществившее запись на материальный носитель: учреждение образования «Барановичский государственный университет», 225404 г. Барановичи, ул. Войкова, 21. Тел.: 8 (0163) 64 34 77. E-mail: rigbargu@gmail.com .

[В начало](#)

Репозиторий БарГУ

ВВЕДЕНИЕ

II Республиканский научно-практический форум с международным участием «Теория и практика управления социальной сферой», проведенный 21 февраля 2023 года на базе учреждения образования «Барановичский государственный университет», собрал для научной дискуссии заинтересованных ученых, специалистов-практиков из Республики Беларусь, Российской Федерации, Китайской Народной Республики, Республики Казахстан, Луганской Народной Республики. Актуальность заявленной тематики научного мероприятия подтверждается как географией его участников, так и опытом проведения предыдущих форумов (2021).

На пленарном заседании и секционных площадках были представлены результаты научных исследований по вопросам управления социальной сферой в условиях формирования национальной модели устойчивого развития, обеспечения устойчивого роста доходов населения и высоких социальных стандартов, качества здравоохранения и воспроизводства населения страны, функционирования рынка труда, реализации государственной политики занятости, инклюзии в профессиональном образовании и др.

Живой интерес вызвали доклады ведущих ученых Института социально-экономических проблем народонаселения имени Н. М. Римашевской Российской академии наук, Санкт-Петербургского государственного экономического университета, Северного (Арктического) федерального университета имени М. В. Ломоносова, Московского государственного гуманитарно-экономического университета, Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Барановичского государственного университета.

Целый ряд представленных на форуме докладов, посвященных роли университетской науки в развитии белорусского общества, инновационным инструментам развития жилищно-коммунальной сферы, опыту Беларуси и Китая в сфере накопления интеллектуального капитала, повышению качества и доступности медицинской помощи на основе использования искусственного интеллекта, инклюзивному образованию студентов Донбасса с применением инновационных технологий, сопровождались активным обсуждением и большим количеством интересных вопросов.

По завершении научно-практического мероприятия его участники пришли к выводу о необходимости дальнейшего исследования и изучения теоретических и практических вопросов управления социальной сферой. Доклады, прозвучавшие на пленарном заседании, вопросы и научная дискуссия, возникшие в ходе работы форума, показали, что его цель и задачи были достигнуты.

Учреждение образования «Барановичский государственный университет» выражает искреннюю благодарность соорганизатору форума — Научно-исследовательскому институту труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также всем, кто принял участие в его работе. Уверены, что опубликованные в настоящем сборнике научные статьи окажутся востребованными не только в научной и педагогической среде, но и помогут органам государственной власти на всех уровнях в принятии управленческих решений в целях повышения уровня и качества жизни населения.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
----------------	---

СЕКЦИЯ 1 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Баранчик Я. С., Гордейчик С. В. Влияние природного капитала на развитие общества	7
Бобров И. И., Тарасова А. Н. «Молодёжь + power» политика — дело молодых	9
Бондарь А. В., Кузьмич Ю. В. Влияние интеллектуального капитала на поступательное развитие национальной экономики	13
Василевская В. Э. Тенденции глобального развития в контексте национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь	15
Василицкая В. А., Лабейко О. А. Формирование комплекса маркетинга для сферы услуг	18
Воложина В. М., Лабейко О. А. Социальное предпринимательство в Республике Беларусь	21
Гордейчик С. В. Человеческий капитал как фактор общественного производства	24
Дзик И. Р. Регулирование отношений в сфере физической культуры и спорта	27
Короб А. Н. Инновационные инструменты развития конкуренции и социальной защиты населения на основе бюрократических структур жилищно-коммунальной сферы	29
Короткевич Т. Н. Реализация права быть услышанным с помощью альтернативной и дополнительной коммуникации как условие повышения качества социальных услуг для детей с инвалидностью	32
Литвиненко И. Л. Методологические подходы к моделированию процессов менеджмента и маркетинга в высшем образовании	35
Макаров О. Н. Институциональная трансформация социально-экономической сферы: образовательный аспект	37
Наливайко Г. М., Ху Бо. Развитие рынка робототехники в современных трендах устойчивого развития	40
Овчинникова А. О., Фоменок А. С., Сидорова Л. Г. Рост дебиторской задолженности как сдерживающий фактор развития предприятий	43
Примаченок Г. А. Эффект обратной связи в сфере реализации экономической и социальной политики	47
Усович В. А., Кисель Е. И., Т. Е. Проблемы и направления развития государственного регулирования региональной политики Республики Беларусь	50
Хацкевич Е. В. Человеческий капитал как ведущий фактор развития предприятия (организации)	53
Ходас А. К., Будько А. О. Показатели человеческого развития и человеческого капитала в Республике Беларусь и Соединённых Штатах Америки	56
Хуако Ф. Н. Кавказский социум и его отражённость в научных трудах адыгов сегодня	58
Abeukhanova Y. B. Tourism and its role in the economic development of Kazakhstan	61
Amangeldi A. Socio-economic role of tourism in the economy of Kazakhstan	63

СЕКЦИЯ 2 ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РОСТА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ И ВЫСОКИХ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Алтынцева Е. Н. Этические принципы в социально-педагогической работе	66
Демидович А. В., Петросюк В. А., Пивоварчук П. В. Перспективы социально-экономического развития микрорайона Боровки	69
Костюкевич Е. А. Поведение потребителей: теоретический аспект	72
Лабейко О. А., У. Вэньбинь. Организационно-экономические аспекты формирования эффективной системы управления персоналом в организации	74
Милькота Н. В. Актуальные вопросы развития системы социальной реабилитации, абилитации инвалидов на базе государственных учреждений социального обслуживания Беларуси	77
Островская А. К., Низовец Д. В. Неравенство доходов населения: проблемы и пути решения	80
Петраков М. А. Современное состояние системы образования в Российской Федерации	83

СЕКЦИЯ 3 КАЧЕСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ СЕКЦИЯ

Кисель Е. И., Усович В. А., Струк Т. Г. Пути совершенствования медицинского страхования в Республике Беларусь на примере Германии	86
Медведева Е. И., Кропилин С. В. Возможности перераспределения нагрузки медицинских работников	88

Наливайко Г. М., Инь Ифан Вопросы устойчивого развития посредством налоговой политики на примере китайского опыта.....	90
Тавпеко Ю. Ю., Низовец Д. В Демографический дивиденд как вклад в ускорение экономического роста	93
Хаменок К. Д. Система здравоохранения как фактор формирования и развития человеческого капитала	96
Ходас А. К., Бородич Е. Ю. Современные проблемы рынка труда в здравоохранении Республики Беларусь	99

СЕКЦИЯ 4 АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА, РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Гордейчик С. В., Сергеева М. Д. Особенности формирования человеческого капитала в современной экономике.....	102
Громова И. В. Дефицит рабочей силы — тревожный симптом	105
Демидович К. Д., Костюкевич Е. А. Развитие интеллектуальной собственности в Республике Беларусь как основа развития интеллектуального капитала	107
Княнова Л. Д. Особенности организации труда государственных служащих в современных условиях.....	110
Красинец Е. С., Шевцова Т. В. Иностраный труд в экономике современной России.....	112
Лизакова Р. А. Детерминация комплекса ФОССТИС образовательных услуг в рамках формирования конкурентоспособного рынка труда Беларуси.....	115
Лизакова Р. А., Мокей Е. А. Трудоустройство молодых специалистов как социальный вопрос государственного характера	118
Людвигевич О. Н. Стимулирование труда работников в контексте концепции достойного труда	121
Петрова А. В. Основные тенденции развития государственной политики занятости в условиях социально ориентированной экономики.....	123
Рябова К. И., Ван Цзогао. Сфера образования как фактор накопления интеллектуального капитала: опыт Беларуси и Китая.....	126
Харкевич И. С., Мишпилькина А. В. Инновационная активность персонала организаций как неотъемлемая часть инновационного процесса.....	128
Шпак Н. С. Предпринимательский университет — от теории к практике	131
Ярош Ю. Л., Костюкевич Е. А. Сущность интеллектуального капитала.....	134

СЕКЦИЯ 5 ИНКЛЮЗИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Василевская А. Э. Инклюзивное образование: проблемы обучения и трудоустройства граждан с ограниченными возможностями и пути решения проблем	137
Иванова Е. Н. Зарубежный опыт применения квот для занятости людей с инвалидностью	139
Короп В. О. Организация ресурсного центра сферы социального обслуживания населения Омской области на базе учреждения среднего профессионального образования	142
Мюллер Н. В., Давыдова И. В. Десятилетие инклюзивного высшего образования в России.....	145
Соловьёва О. А. Тенденции развития профессионального образования в контексте реализации принципа инклюзии в образовании.....	147
Чижевская Д. С. Инклюзивное образование студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с применением инновационных технологий.....	149
Шаргаровская В. И., Небесский Е. С. Инклюзия в Луганской Народной Республике.....	152
Шаргаровская В. И., Небесский Е. С. Профессиональное образование молодежи Донбасса	155
Янкович А. С. Инклюзия в профессиональном образовании.....	159

СЕКЦИЯ 1

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

УДК 330

Я. С. Баранчик, С. В. Гордейчик

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, snezhana-kcherga@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ПРИРОДНОГО КАПИТАЛА НА РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования эффективной системы управления природным капиталом на различных уровнях экономического развития. Здоровье является важнейшей характеристикой человеческого капитала. Оно испытывает огромное влияние со стороны окружающей природной среды, особенно начиная с середины прошлого столетия из-за быстрого роста вредных выбросов промышленных предприятий. Зависимость здоровья от экологических факторов исследуется в статье в теоретическом аспекте. Здоровье характеризуется показателями заболеваемости, продолжительности жизни, естественного прироста населения. Рассмотрены исследования человеческого благополучия по тому, как доход влияет на счастье и качество жизни человека.

Ключевые слова: природный капитал; управление природным капиталом; экологический фактор

Ya. S. Baranchik, S. V. Gordeychik

Institution of Education "Baranavichy State University", Baranovichi,
the Republic of Belarus, snezhana-kcherga@mail.ru

THE IMPACT OF NATURAL CAPITAL ON HUMAN DEVELOPMENT

The article deals with the theoretical aspects of the formation of an effective system of natural capital management at different levels of economic development. Health is the most important characteristic of human capital. It is greatly influenced by the natural environment, especially since the middle of the last century due to the rapid growth of harmful emissions from industrial enterprises. The dependence of health on environmental factors is explored in this article from a theoretical perspective. Health is characterized by indicators of morbidity, life expectancy, natural population growth. Studies of human well-being on how income affects happiness and quality of life are reviewed.

Key words: natural capital; natural capital management; environmental factor.

Введение. В эпоху современности экономическое развитие территорий сопровождается увеличением антропогенного воздействия на окружающую среду. Активизация таких процессов как глобализация, международное сотрудничество, научно-технический прогресс, внедрения инновационных технологий обостряет противоречия между экономическими и экологическими показателями. Неблагополучная экологическая обстановка усложняет проблему стабильного территориального развития. Учет экологических факторов при разработке региональных программ, обоснования инвестиционной политики, решения вопросов ресурсосбережения становится все более актуальным. Цель данной статьи, дать представление о том, что природные ресурсы необходимо использовать с осторожностью, чтобы сохранить их для поколений и внести вклад в устойчивое развитие в будущем. Стоит учесть, что истощенный природный капитал должен использоваться для развития людей и производства капитала, необходимого для укрепления человеческого здоровья, благополучия и благополучия между поколениями.

Основная часть. «Природный капитал» относится к живым и неживым компонентам экосистем — кроме людей и того, что они производят, которые способствуют созданию товаров и услуг, представляющих ценность для людей. Основные активы принимают различные формы, включая промышленный капитал (здания и машины), человеческий капитал (знания, навыки, опыт и здоровье), социальный капитал (отношения и институты) и финансовый капитал (денежное богатство), а также природный капитал. Различные формы капитала взаимодействуют друг с другом для производства товаров и услуг [1].

Главная задача XXI века состоит в том, чтобы разработать экономические, социальные и управленческие системы, способные положить конец бедности и обеспечить устойчивые уровни населения и потребления, обеспечивая при этом системы жизнеобеспечения, лежащие в основе нынешнего и будущего благосостояния людей. Существенным для решения этой задачи является включение природного капитала и предоставляемых им экосистемных услуг в процесс принятия решений. Общество изучает прогресс и существенные пробелы на этом рубеже, размышляя о десятилетии, прошедшем после оценки экосистем на пороге тысячелетия. Оно фокусируется на трех ключевых аспектах прогресса и текущих проблемах:

повышении осведомленности о взаимозависимости экосистем и благополучия человека, продвижении фундаментальной междисциплинарной науки об экосистемных услугах и применении этой науки в решениях по восстановлению природного капитала и его устойчивому использованию. Осознание зависимости человека от природы находится на рекордно высоком уровне, наука об экосистемных услугах быстро развивается, и разговоры о природном капитале теперь являются обычным делом от правительств до советов директоров корпораций. Однако успешная реализация все еще находится на начальной стадии.

Истощение природного капитала во всем мире тревожит политиков, экологов, экспертов в области здравоохранения и эмпириков из-за неэффективного управления природными ресурсами и их неблагоприятного воздействия на здоровье, окружающую среду и устойчивый экономический рост. Для достижения устойчивого развития природные ресурсы необходимо использовать с большой осторожностью, чтобы эти ресурсы можно было сохранить для будущих поколений. В области устойчивого развития на период до 2030 года Организация Объединенных Наций (ООН) утверждает, что «Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте имеет решающее значение для устойчивого развития». Несмотря на то, что эмпирические исследования были сосредоточены на связи между истощением природного капитала и устойчивым развитием [2].

Исследования человеческого благополучия внесли большой вклад в литературу по социальным и экономическим наукам. Эти исследования привлекли значительное внимание из-за растущего недовольства защитников окружающей среды, политиков и экономистов развития. Утверждается, что экономическое развитие само по себе не может обеспечить достижение обещанных целей. Эмпирические исследования счастья начались с работы Истерлина (1974) и Хирша (1976). В этих исследованиях доход использовался как жизненно важный фактор, определяющий счастье. Впоследствии было признано, что доход мало влияет на счастье и качество жизни. Утверждается, что доход сам по себе не может повысить благосостояние и счастье человека. Таким образом, это привело к изучению других терминов, которые могут способствовать обеспечению счастья и благополучия, таких как социально-экономические условия, здоровье и качество окружающей среды. Утверждается, что эти условия могут влиять на счастье и благополучие. В частности, связь с природой также считается важным фактором, определяющим социальное и физиологическое благополучие, здоровье и счастье [3].

Люди, живущие рядом с красивыми пейзажами и зелеными видами, счастливее тех, кто живет в грязной и некачественной среде. Жители, живущие вблизи зеленых насаждений, имеют более высокое благосостояние и продолжительность жизни. Частота выздоровления пациентов, живущих в комнатах с деревьями, выше, чем у пациентов, живущих в комнатах с кирпичными стенами. Пациентам, живущим рядом с зелеными насаждениями, требуется меньше лекарств, поскольку они получают более здоровые эффекты от зеленой среды. Чрезвычайные моральные риски и климатические явления оказываются более доминирующими факторами счастья, чем деньги и доход. Эти события могут нанести серьезный ущерб психологическому и физическому здоровью. Ухудшение состояния окружающей среды представляет собой тревожную угрозу благополучию, здоровью и счастью людей. Здоровье является важнейшей характеристикой человеческого потенциала. Оно испытывает огромное влияние со стороны окружающей природной среды, особенно начиная с середины прошлого столетия из-за быстрого роста вредных выбросов промышленных предприятий. Состояние окружающей среды чрезвычайно важно для сохранения и укрепления здоровья населения, роста продолжительности его жизни. Исследование этой взаимосвязи предполагает адекватное отражение экологического состояния в количественных показателях.

Как уже упоминалось, природные ресурсы необходимо использовать с осторожностью, чтобы сохранить их для будущих поколений и внести вклад в устойчивое развитие. Негативные последствия добычи природных ресурсов и потери благосостояния можно свести к минимуму только в том случае, если эти ресурсы реинвестируются в развитие других основных фондов. Здесь стоит упомянуть, что истощенный природный капитал должен использоваться для развития людей и производства капитала, необходимого для укрепления человеческого здоровья, благополучия и благополучия между поколениями. Тем не менее, преобразование природного капитала в человеческий еще предстоит установить, хотя некоторые эмпирические исследования показали, что существует отрицательная связь между природными ресурсами, рентой и ростом благосостояния. В результате добыча природных ресурсов может привести к развитию человеческого капитала и ускорить этот процесс развития и, следовательно, способствовать укреплению здоровья и благополучия человека [4].

Отчет Всемирной организации здравоохранения показывает, что 7 миллионов смертей также происходят из-за загрязнения окружающей среды. Согласно Отчету Организации Объединенных Наций о снижении риска бедствий, загрязнение воздуха происходит из-за снижения качества окружающей среды в результате неправильного использования земли, загрязнения окружающей среды. Быстрое экономическое развитие и промышленная революция ухудшили качество окружающей среды до угрожающих масштабов; таким образом, кульминацией которых стали ключевые опасения во всем мире. Эти опасения связаны с быстрыми изменениями окружающей среды, естественными атмосферными возмущениями, глобальным потеплением, рисками для здоровья и риском, связанным с общим человеческим счастьем и благополучием. Городское население резко увеличилось после 1950 года, что привело к более высокому использованию удобрений и энергии, что привело к образованию большого количества газов, таких как выбросы азота

и углерода. Все эти события превратили мир в «новое состояние», которое становится менее привлекательным для благополучия и здоровья человека. Таким образом, чтобы сохранить благополучие окружающей среды и человеческое счастье, вопросы окружающей среды были включены в исследования человеческого благополучия, счастья и здоровья. Основная доля парниковых газов приходится на глобальное потепление и загрязнение окружающей среды. Выбросы углекислого газа также считаются одной из основных причин выбросов парниковых газов и истощения запасов природного капитала, что является основной причиной ухудшения состояния окружающей среды. Ввиду того, использование ископаемых видов топлива во всем мире значительно увеличило потребность в энергии, что привело к увеличению выбросов CO₂. Антропогенные события, такие как вырубка лесов, сжигание ископаемого топлива и эрозия почвы, ответственны за деградацию окружающей среды и истощение природного капитала.

Заключение. За последнее десятилетие был достигнут заметный прогресс в повышении уровня этих концепций. Влиятельные деятели в государственном и частном секторах теперь регулярно говорят о важности природного капитала и экосистемных услуг, научные исследования значительно продвинулись вперед, и появляются новые институты. Однако ощутимых изменений в работе предприятий и органов власти не произошло, особенно по сравнению с масштабностью и актуальностью проблемы. Фундаментальные асимметрии в экономических системах, ведущие к недооценке управления природным капиталом, остаются в основном неизменными.

Список цитируемых источников

1. Наше общее будущее : докл. Междунар. комис. по окружающей среде и развитию (МКОСР) ; пер. с англ. ; под ред.: С. А. Евтеева, Р. А. Перелета. — М. : Прогресс, 1989. — 371 с.
2. Теоретические аспекты взаимосвязи экологии и экономики в контексте устойчивого развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-vzaimosvyazi-ekologii-i-ekonomiki-v-kontekste-ustoychivogo-razvitiya/viewer>. — Дата доступа: 08.11.2022.
3. Управление природным капиталом в окнах роста «зеленой экономики» Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://gorbibl.gomel.by/templates/ggcbs/images/ecology/4227.pdf>. — Дата доступа: 08.11.2022.
4. Экономический анализ воздействий на окружающую среду ; пер. с англ.: Д. А. Диксон [и др.]. — М. : Вита-Пресс, 2000. — XVIII. — 270 с.

УДК 334

И. И. Бобров¹, А. Н. Тарасова²

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Российская Федерация,
¹ilyabobrovkomi@gmail.com, ²TarasovaAN@volgatech.net

«МОЛОДЁЖЬ + POWER». ПОЛИТИКА — ДЕЛО МОЛОДЫХ

Сегодня огромное количество людей регулярно пользуются социальными сетями и выражают свое мнение в сети Интернет. Таким образом, появляется возможность сбора больших данных. В статье перечислены основные этапы создания проекта по изучению влияния молодежи на принятие популярных политических решений. Полученные результаты могут быть использованы организациями, занимающимися выстраиванием социальной политики с молодежью и наращивания потенциала по разработке стратегии воспитания активной гражданской позиции среди представителей подрастающего поколения.

Ключевые слова: молодёжь; политика; влияние; демократия; власть; управление.

I. I. Bobrov, A. N. Tarasova

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Volga State Technological University",
Yoshkar-Ola, Russian Federation, ¹ilyabobrovkomi@gmail.com, ²TarasovaAN@volgatech.net

«YOUTH + POWER». POLITICS IS ALL ABOUT THE YOUTH

Today, a huge number of people regularly use social networks and express their opinions on the Internet. Thus, it becomes possible to collect big data. The article lists the main stages of creating a project to study the influence of youth on the adoption of popular political decisions. The results obtained can be used by organizations involved in building social policies with young people and building capacity to develop a strategy for educating active citizenship among the younger generation.

Key words: youth; politics; influence; democracy; authority; public management.

Введение. Согласно журналу «The Economist», в мире насчитывается 167 стран с демократическим политическим режимом. Сам термин демократия означает вид политического устройства государства, при котором народ осуществляет законодательные и исполнительные функции власти непосредственно (прямая демократия) либо через своих представителей (представительная демократия). Говоря другими словами — власть народа. Но каждый ли имеет возможность быть причастным к властным структурам, влиять на судьбу

своего государства, а значит и на судьбу каждого её гражданина как минимум. Или же сегодняшняя демократия не может в действительности обеспечить всех правом влияния на политику? В том же издании «The Economist» публикуется рейтинг стран по уровню демократии в них. Посмотрев на рейтинг можно предположить, что далеко не во всех демократических странах установленный политический режим достиг продиктованного буквой закона уровня; иными словами, на сегодняшний день не везде демократия идеальна.

Уже здесь можно сформулировать проблему — уровень доступа населения к власти. Да, этот вопрос действительно насущный, но всё чаще можно услышать высказывание «политика — дело молодых». В связи с этим мы решили сузить поле зрения и остановиться на следующей, уже истинной *проблеме* проекта — имеет ли молодёжь возможность влияния на власть.

Было упомянуто предположение о том, что демократия идеальна не везде, то можно также заявить, что скорее всего, вследствие недостаточного уровня демократии, молодёжь не везде имеет весь спектр путей воздействия на власть. Основываясь на проблеме и вышесказанном, мы выдвинули следующую *цель* проекта — выявление наиболее эффективных способов влияния молодёжи на принятие политических решений посредством анализа эмпирических исследований.

В нашей работе были поставлены следующие *задачи*:

- 1) обосновать выбор рассматриваемых стран;
- 2) изучить литературу по теме;
- 3) проанализировать политическую активность молодёжи на основе опроса;
- 4) систематизировать полученные данные;
- 5) выделить наиболее эффективные инструменты влияния молодёжи на политику.

Методами исследования в свою очередь были обозначены:

- 1) изучение литературы;
- 2) проведение опроса и анализ его результатов.

От теории к практике. Планирование. Для того, чтобы пути достижения цели были более понятными, нами был создан план выполнения действий по проекту. Все данные были занесены в таблицу 1, представленную ниже.

Таблица 1 — Этапы создания проекта

НОМЕР ЭТАПОВ И ЗАДАЧ	НАЗВАНИЕ ЭТАПОВ И ЗАДАЧ	ПРОЦЕНТ ВЫПОЛНЕНИЯ	I КВАРТАЛ																								
			СЕН				ОКТ				НОВ																
			15	20	25	30	1	5	10	15	20	25	30	1	5	10	15	20	25	30	1	5	10	15	20	25	30
1	Разработка и планирование проекта																										
1.1	Выдвижение идеи	100%																									
1.2	Определение целей и задач	100%																									
1.3	Выбор исследуемых стран	100%																									
1.4	Выбор источников информации	80%																									
1.5	Определение продукта проекта	100%																									
1.6	Определение пользы проекта	100%																									
2	Создание проекта																										
2.1	Создание имиджевой презентации проекта	100%																									
2.2	Изучение литературы по проекту	65%																									
2.3	Проведение анонимного опроса	75%																									
2.4	Анализ и упорядочивание полученных данных (литература и опрос)	85%																									
2.5	Подведение промежуточных итогов	95%																									
3	Реализация проекта																										
3.1	Подача проекта на конкурс	100%																									
3.3	Написание отчёта (статья) по проекту	100%																									
3.4	Публикация отчёта (статья) и продукта (публикация блога)	10%																									
4	Анализ результатов																										
4.1	Сопоставление итогов с целями и задачами	0%																									
4.2	Оценка конечного продукта с предполагаемым	0%																									
4.3	Внешнее рецензирование (количество просмотров)	0%																									
4.4	Область дальнейшего применения (рекомендации)	25%																									

Примечание. Закрашенные клетки показывают, в какой период выполнялись определённые пункты плана. В столбце «Процент выполнения» указано на какой процент выполнен каждый пункт. Так, согласно таблице, на 8 ноября 2022 года большая часть проекта уже выполнена.

Обзор литературы. Отклонение от первичного плана действий. Для начала стоит отметить, что изначально проведение опроса не входило в план действий. Эта идея появилась постфактум.

Первоначально, для изучения литературы мы определились с ресурсами, на которых будет производиться поиск информации: «КиберЛенинка», «Академия Google», «ScienceDirect», «Лань», «eLibrary.Ru». После некоторых размышлений нами было принято решение остановиться только на одном электронно-библиотечном ресурсе — «ScienceDirect», как обладающим большей картотекой. На сайте была произведена выборка по ключевым словам «youth», «policy», «influence», а также к каждой такой комбинации были добавлены названия стран: «Russia», «China», «Finland», «Brazil», «Japan», «Canada», «Turkmenistan». Помимо этого была установлена дата выпуска изданий — 2020—2022 годы. Таким образом, мы хотели найти актуальную информацию о влиянии молодёжи на политику в выбранных странах — Россия, Китай, Финляндия, Бразилия, Япония, Канада, Туркменистан.

По итогам поиска нами была найдена недостаточная информация по России, Китаю, Финляндии, Бразилии и Канаде. Информации относительно влияния молодёжи на политические процессы в Японии и Туркменистане найдено не было. Также стоит отметить, что основной пласт найденной информации составили тема ЛГБТК+ сообщества и наркотиков, а не силы молодёжи в политике.

Это был переломный момент в нашей работе — выбранная стратегия действий не имела дальнейшего развития — провести анализ литературы и создать базу данных банально за недостатком информации. На этом этапе было принято решение изменить план действий — внести в него новые пункты:

1) создать онлайн-опрос через платформу «Google Формы» [Электронный ресурс: <https://forms.gle/p2hSKac2ienxA61VA>];

2) проанализировать полученные данные;

3) создать блог на платформе «Дзен». [Электронный ресурс: https://dzen.ru/youthpower_project].

Опрос. После составления опроса для молодёжи¹ мы опубликовали его через сервис «Google Формы» и начали распространять его.

По состоянию на 8 ноября 2022 года мы получили следующие ответы (представлены ответы на наиболее значимые вопросы) от 53 респондентов, 99 % респондентов — студенты 18—25 лет (рисунки 1—4).

Согласно представленным данным, 24 человека обсуждают вопросы политики с друзьями, при этом 21 — с родными, 18 — не обсуждают их вообще; наименее популярный ответ — «Мне не с кем их обсудить» (1 человек).

32 участника опроса отметили, что могут высказать своё мнение относительно политики в диалоге с друзьями, столько же участников опроса отметили ответ «В диалоге с родственниками»; при этом 12 — не высказывают своё мнение.

На вопрос «Можете ли вы повлиять на политические решения на ваш взгляд?» большинство (52,8%) ответили, что скорее могут, чем нет; при этом 30,2% считают, что однозначно не могут.

Из выше представленной диаграммы следует, что 36,8 % опрошенных считают, что повлиять на политические процессы они могут лишь вступив в органы власти, 26,3 % считают, что они никак не смогут повлиять; самым бездейственным способом оказалась публикация своего мнения в социальных сетях — выбор 1,8 %.

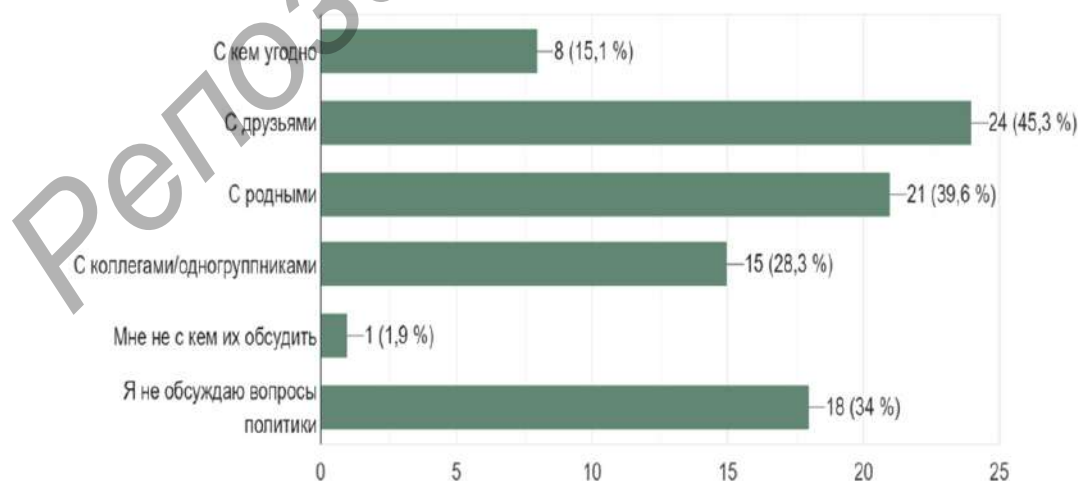


Рисунок 1 — Результат ответа на вопрос «С кем вы обсуждаете вопросы политики?»

¹ В работе рассматривается как молодёжь согласно закону Российской Федерации — граждане в возрасте от 14 до 35 лет, так и молодёжь согласно определению Всемирной организации здравоохранения — люди в возрасте от 18 до 44 лет.

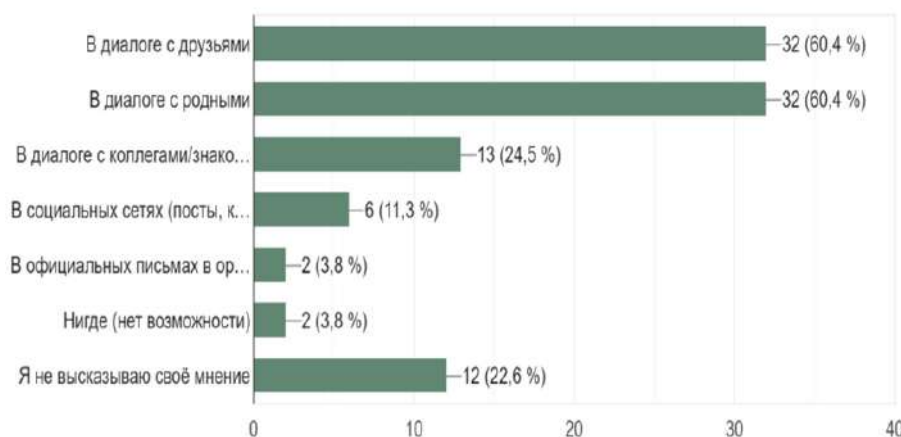


Рисунок 2 — Результат ответа на вопрос «Где вы можете высказать своё мнение касательно политики (решения, процессы, личности и т. п.)?»

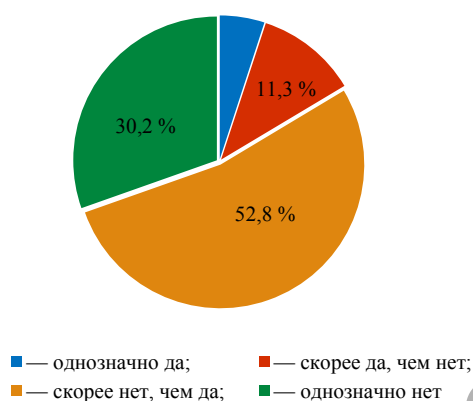


Рисунок 3 — Результат ответа на вопрос «Можете ли вы повлиять на политические решения на ваш взгляд?»

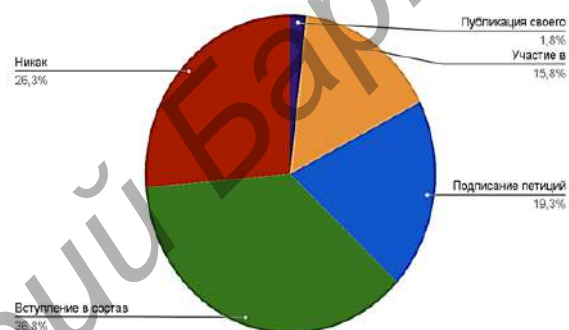


Рисунок 4 — Результат ответа на вопрос «Какой наиболее эффективный способ влияния на политические процессы существует на ваш взгляд?»

Промежуточный результат. На данный момент нет возможности делать какие-либо громкие заявления по поводу влияния молодёжи на власть в России из-за нехватки респондентов — 53 человека. Но стоит отметить, что мы не собираемся останавливаться на этой цифре! На сегодняшний день, мы ещё не закончили работу над проектом. Нам ещё предстоит выполнить оставшиеся пункты плана. Ключевые задачи: активное ведение блога «молодёжь + power» на платформе «Дзен»; увеличение респондентов онлайн-опроса «Опрос для проекта «молодёжь + power»»; написание, при необходимости, дополнительных статей; возможное написание методических рекомендаций по применению полученных данных.

Область дальнейшего применения (рекомендации). Ниже представлена наша авторская подборка по использованию уже полученных данных и самого проекта в целом. Полученные нами данные могут помочь в следующих случаях:

- 1) в выявлении и устранении проблем молодёжи;
 - 2) в перестроении связи власти с молодёжью;
 - 3) в создании мирового сообщества активной молодёжи по помощи молодым людям;
 - 4) в создании комфортного для молодёжи пространства на законодательном уровне;
- Наш проект может помочь в работе:
- 1) организаторов работы молодёжи;
 - 2) работников центра управления регионом;
 - 3) глав субъектов;
 - 4) представителей законодательной и исполнительной властей.

Заключение. Стоит отметить, что мы не планируем завершать проект «молодёжь + power» после написания данной статьи, напротив, мы планируем развивать его дальше, использовать его как опору в других работах.

Сегодня, анализируя нашу работу в целом, мы можем предположить, что в основе своей российская молодёжь пытается повлиять на власть разными путями. Но стоит отметить, что это не итоговое заявление, так как мы будем продолжать нашу работу, наращивать объём информации.

Касаемо побочных продуктов проекта - онлайн-опроса и блога, мы можем со всей ответственностью заявить, что мы будем продвигать их и в дальнейшем, как минимум, потому что они де-факто неотъемлемая часть проекта.

Помимо всего вышесказанного нельзя не отметить, что количество информации по выбранной нами теме достаточно мизерное, поэтому наш проект в определённом смысле может считаться пионером в изучении взаимодействия молодёжи и государства, а также влияния первой на второе.

Список цитируемых источников

1. Roman, M. Facilitating the participation of civil society in regional planning: Implementing quadruple helix model in Finnish regions / M. Roman, K. Fellnhöfer // *Land Use Policy*. — 2022. — Т. 112. — С. 105.
2. Solovyeva, M. A. Image of the «real» and «ideal» state at representatives of youth and «adult» political subcultures in Russia / M. A. Solovyeva // *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. — 2014. — Т. 140. — С. 15—20.
3. Ngai, N. P. China's youth policy formulation and youth participation / N. P. Ngai, C. K. Cheung, C. K. Li // *Children and Youth Services Review*. — 2001. — Т. 23. — №. 8. — С. 651—669.
4. Morgan, O. V. S. McNab-Coombs L. Envisioning healthy futures: Youth perceptions of justice-oriented environments and communities in Northern British Columbia Canada / O. V. S. Morgan, K. Thomas // *Health & Place*. — 2022. — Т. 76. — С. 102—817.
5. Pavarini, G. et al. Agents of Change for Mental Health: A Survey of Young People's Aspirations for Participation Across Five Low- and Middle-Income Countries / G. Pavarini // *Journal of Adolescent Health*. — 2022.
6. Rekker, R. Young trendsetters: How young voters fuel electoral volatility / R. Rekker // *Electoral Studies*. — 2022. — Т. 75. — С. 102—425.

УДК 330.1

А. В. Бондарь, Ю. В. Кузьмич

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,
Минск, Республика Беларусь, julia_guts@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА ПОСТУПАТЕЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье рассмотрены основы формирования интеллектуального капитала, его влияние на национальную экономику в контексте ее поступательного развития с учетом таких актуальных тенденций современного этапа, как инновационность, интеллектуализация, цифровизация, технологизация. Выявлена роль знаниемких услуг, а именно высшего образования в расширенном воспроизводстве человеческого интеллектуального капитала, а также объективная необходимость реализации последнего в структурном интеллектуальном капитале.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; образование; социальная сфера; поступательное развитие.

A. V. Bondar, Yu. V. Kuzmich

Educational Institution "Belarusian State Economic University",
Minsk, the Republic of Belarus, julia_guts@mail.ru

THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

The foundations of the formation of intellectual capital, its impact on the national economy in the context of sustainable development are considered, taking into account such current trends of the modern stage as innovation, intellectualization, digitalization, technologization. The role of knowledge-intensive services, namely higher education in the expanded reproduction of human intellectual capital, as well as the objective need to implement the latter in structural intellectual capital, is revealed.

Key words: intellectual capital; education; social sphere; progressive development.

Введение. Современная модель национальной экономики строится на основании укрепления и необходимости наращивания и развития человеческого капитала, особенно интеллектуальной его части. Социальная сфера выступает основным источником формирования, накопления и совершенствования интеллектуального капитала, при этом уровень развитости данной сферы в свою очередь находится в прямой зависимости от развитости и качества имеющегося в стране человеческого и структурного интеллектуального капитала. Построение интеллектуальной экономики, цифровизация бизнес-процессов, а также их инновационность, высокие темпы экономического развития обеспечиваются именно интеллектуальным производством, которое осуществляется за счет интеллектуального капитала.

Основная часть. Тема влияния интеллектуального капитала на общественно-экономическое и научно-технологическое развитие страны рассматривается во многих аспектах: в контексте развития высшего образования, в условиях сохранения экономической и интеллектуальной безопасности страны, в плане решения проблемы накопления и совершенствования интеллектуального капитала в условиях цифровизации, в рамках внедрения новых моделей университетов («Университет 3.0», «Университет 4.0», «Университет 5.0») в систему высшего образования и др.

В настоящее 166 стран мира задействованы в программе достижения 17 Целей устойчивого развития. В области достижения этих целей на первом месте стоит повышение качества и уровня жизни населения с учетом развития образования, здравоохранения и социальной защиты. На основе данных целей разрабатываются государственные программы по всем направлениям макроэкономической политики.

Такие программы предлагают механизмы и меры для создания интеллектуальной страны, которая характеризуется наличием качественного и доступного образования, раскрытием личностного потенциала, а также развитием науки, здравоохранения, культуры. Экономическая система такой страны становится благоприятной для человека, способного ставить цели и достигать их, имея соответствующие знания и компетенции, оставаясь востребованным на всем жизненном пути.

Процесс формирования человеческого интеллектуального капитала определяется системой знание-емких услуг в таких сферах, как образование, наука, здравоохранение и культура, т. е. социальной сфере. Представляется, что знаниеемкие услуги правомерно определять как деятельность, основанную на квалифицированном труде высокообразованных работников, результат которого неосязаем. Такая деятельность характеризуется воплощенностью человеческого интеллекта и знаниепродуцированностью, значительным объемом знаний ее производителей, а часто и потребителей, она обеспечивает динамику добавленной стоимости, обладает наукоемкостью и технологичностью, базируется на преимущественно интенсивном типе производства, накопления и потребления знаний [1, с. 94].

Уровень развития человеческого капитала возрастает в процессе его использования, а также в условиях непрерывного образовательного процесса, научной деятельности, улучшения условий жизнедеятельности как в рамках трудовой и предпринимательской деятельности, так и в периоды отдыха. Необходимость защиты уже накопленного человеческого капитала, продление периода его жизненного цикла, а также интенсификация его расширенного воспроизводства определенно связаны с качеством и количеством инвестиций в развитие интеллектуальной, культурной и социальной его составляющих за счет инновационного совершенствования таких сфер, как образование, здравоохранение, наука, культура, спорт и комплексного воплощения результатов их деятельности в человеческих способностях [2, с. 64—65].

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 нем 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, он 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 [3, с. 164].

При этом на данный момент цифровому этапу развития общества в сфере высшего образования соответствует модель «Университет 4.0». В рамках данного этапа развиваются процессы виртуализации и технологизации всех видов деятельности, а также осуществляется широкое внедрение и применение информационно-коммуникационных технологий и систем искусственного интеллекта, что требует от работников образования в рамках модели университетской организации 4.0 соответствующих компетенций, цифровых навыков и умений работы с новейшими технологиями. При этом очевидно, что инвестирование в человеческий капитал и цифровизацию образования совершенствует человеческий интеллектуальный капитал профессорско-преподавательского состава, тем самым обеспечивая производство и воспроизводство его для удовлетворения потребностей экономики и общества в высококвалифицированных кадрах [4, с. 73]. Вместе с тем идет накопление человеческого интеллектуального капитала не только в системе высшего образования, но и в реальном секторе экономики, поскольку инновационно подготовленные выпускники вузов обеспечивают нарастающие темпы его прироста в данном секторе.

Важно отметить, что возвышение человеческого интеллектуального капитала эффективно только в том случае, если это приносит его владельцу определенный эффект в виде дохода. Если же человек получает профессиональное образование, но не имеет возможности использовать свои знания, навыки и умения в целях получения дохода, то они остаются нереализованным потенциалом [5, с. 19]. Человеческий интеллектуальный капитал не существует изолированно, сам по себе, его реализация обусловлена взаимоотношениями человека и окружающего мира, соответствием имеющихся у индивида знаний и возможностей их реализовать в соответствии с возникающими в экономике потребностями.

В то же время в современных условиях структурный интеллектуальный капитал, как результат воплощения человеческого интеллектуального капитала в нематериальных активах, является основой для

повышения качества оказания услуг в таких сферах, как образование, здравоохранение, культура. В процессе расширенного воспроизводства наиболее образованная часть населения создает новаторские идеи в виде новых знаний и информации, которые впоследствии воплощаются в разнообразных интеллектуальных продуктах и синтезируют структурный интеллектуальный капитал. Он включает в себя совокупность таких элементов, как информационные технологии, базы данных, системы управления персоналом, образовательные системы, системы научных учреждений, институциональные системы и т. п.

Взаимосвязь и взаимозависимость человеческого и структурного интеллектуального капитала подтверждается к примеру, тем, что трудоустройство и карьерный рост человека в организации с высоким уровнем структурного интеллектуального капитала положительно отражается на динамике его индивидуального человеческого интеллектуального капитала. Поскольку освоение имеющихся в организации ноу-хау, полезных моделей, банков данных, технологий искусственного интеллекта не только способствует, но и требует возвышения интеллектуального уровня носителей человеческого интеллектуального капитала [6, с. 227].

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в контексте поступательного экономического развития национальных экономик первостепенная роль в его обеспечении отводится интеллектуальному капиталу. Конкурентные преимущества экономики на международной арене, возможности ее модернизации в современных условиях напрямую определяются накопленным в стране и задействованным человеческим интеллектуальным капиталом, который генерируется и совершенствуется в большей степени в сфере образования. При этом возможность его трансформации в структурный интеллектуальный капитал и интеллектуальные блага укрепляет и расширяет материально-техническую и технологическую основу поступательной динамики национальной экономики.

Список цитируемых источников

1. Бондарь, А. В. Знаниеемкие услуги как фактор формирования интеллектуального капитала / А. В. Бондарь, К. И. Рябова // *Белорус. экон. журн.* — 2022. — № 3 (100). — С. 87—101.
2. Человеческий капитал: структурно-содержательная характеристики / А. В. Бондарь [и др.] // *Науч. труды Белорус. гос. экон. ун-та. ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т.* — Минск : БГЭУ, 2022. — Вып. 15. — С. 60—66.
3. Рябова, К. И. Цифровизация образовательных услуг в условиях становления интеллектуальной экономики / К. И. Рябова // *Развитие и государственное регулирование отраслей социальной сферы: опыт Беларуси и России : коллектив. моногр. ; под общ. ред. О. А. Лабейко ; М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т.* — Барановичи : БарГУ, 2022. — С. 161—170.
4. Кузьмич, Ю. В. Сфера образования в условиях цифровизации / Ю. В. Кузьмич // *Управление в социальных и экономических системах : материалы XXXI междунар. науч.-практ. конференции, г. Минск, 13 мая 2022 г. / редкол.: Н. В. Суша (предс.) [и др.] ; Минск. инновац. ун-т.* — Минск : Минск. инновац. ун-т, 2022. — С. 73—74.
5. Азларова, Д. А. Развитие интеллектуального капитала в условиях цифровой трансформации в Узбекистане / Д. А. Азларова // *Интеллектуальный капитал и цифровая трансформация общества : сб. науч. ст. Минск. филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова ; редкол.: А. Б. Елисеев, И. А. Маньковский.* — Минск : БГАТУ, 2022. — С. 16—21.
6. Бондарь, А. В. Управление интеллектуальным капиталом / А. В. Бондарь, Ю. В. Кузьмич // *Нов. экономика. Спецвыпуск.* — № 2. — 2022. — С. 226—233.

УДК 327

В. Э. Василевская

Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь, vasilevskaya.v.e@mail.ru

ТЕНДЕНЦИИ ГЛОБАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье рассматриваются особенности глобальных тенденций мирового развития в контексте Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь. Внимание концентрируется на социальном, экономическом и экологическом аспектах. Приводятся примеры внутренних и международных статистических показателей.

Ключевые слова: инновации; устойчивое развитие; человеческий капитал; экологическая безопасность.

V. E. Vasilevskaya

Belarusian State University, Minsk, the Republic of Belarus, vasilevskaya.v.e@mail.ru

GLOBAL DEVELOPMENT TRENDS IN THE CONTEXT OF THE NATIONAL STRATEGY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF BELARUS

The article examines the features of global trends in world development in the context of the National Strategy for Sustainable Socio-Economic Development of the Republic of Belarus. Attention is focused on social, economic and environmental aspects. Examples of domestic and international statistical indicators are given.

Key words: innovation; sustainable development; human capital; environmental safety.

Введение. В соответствии с Законом Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития» (5 мая 1998 г.), в 2018 году согласно Постановлению Совета Министров началась работа над проектом Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития до 2035 года (НСУР-2035), который был утвержден в феврале 2020 года. Одобрение итогового документа проходило в несколько этапов, от общественного обсуждения, до оценки экспертами страновой группы ООН и согласования преемственности целей и задач Программы социально-экономического развития на 2021—2025 гг. Стратегическая цель устойчивого развития страны основывается на показателях уровня жизни населения и качественного роста национальной экономики. Для достижения поставленной цели выработаны приоритетные направления развития в области человеческого капитала, занятости и доходов населения, инновационного развития экономики, инфраструктуры бизнес-среды и экологической безопасности. Таким образом, концептуальным ядром Национальной стратегии является взаимосвязь трёх компонентов: социального, экономического и экологического. При этом, системный подход к развитию данных компонентов предполагает учёт не только внутренних, но и внешних факторов, продуцированных мировыми тенденциями и вызовами глобального развития.

Основная часть. Устойчивое развитие отдельной страны во многом зависит от глобальных преобразований. Настоящее столетие характеризуется множеством вариативных тенденций глобального развития, обобщить которые крайне сложно, однако специалисты выделяют наиболее выраженные из них. Так, к внешним вызовам относят, в первую очередь усиление процесса *глобализации*, если ранее превалировала тенденция формирования независимых национальных экономик, то сегодня данный процесс сменяется обратным, добровольным «разрушением» границ государственного суверенитета в пользу интеграционных объединений с другими государствами. Отныне в общемировой экономике превалируют интернационализация (сближение национальных экономик) и транснационализация (лидерование транснациональных корпораций на рынке). Важно отметить, что интернационализация не ограничивает своё влияние лишь на экономическую сферу, она поглощает все аспекты жизнедеятельности, от национального управления до развития человеческого потенциала. В последние годы наблюдается негативная тенденция интернационализации, что проявляется в обострении геополитических рисков, связанных с изменением «глубины» (доверия) интеграционных соглашений. Уровень геополитической неопределенности усиливается за счёт конкуренции ведущих мировых акторов (США, КНР, России), фиксируется увеличение международных санкций, эскалация протекционизма. Под влиянием глобальной интернационализации экономики стран испытывает неоднозначные вызовы, с одной стороны, открываются новые возможности расширения внешнеэкономического влияния, усиливается статус стран на мировом рынке, ликвидируются барьеры выхода на рынок и к доступу технологий, стимулируется приток инвестиций. А с другой стороны, появляется все больше факторов, дестабилизирующих макроэкономическое положение, к примеру, ускорение интенсивности потребления природных ресурсов, инициирует образование рисков их истощения, что приводит к тяжело управляемому процессу поддержания социально-экономической устойчивости.

Истощение мировых запасов природных ресурсов как результат ускорения интенсивности их потребления, является отдельной тенденцией развития мирового сообщества. Рост численности населения планеты приводит к ещё большей динамике потребления природных ресурсов, нехватке энергетических, водных и минеральных запасов. Например, ЕЭК ООН оценивает проблему нехватки водных ресурсов в миллионах, по данным 120 млн. человек планеты не имеют прямого доступа к питьевой воде, к 2025 году $\frac{2}{3}$ населения будет существовать в постоянных условиях дефицита воды. Истощение мировых запасов приводит к сокрушительным экологическим катастрофам. В мощных, развитых странах, ежегодно увеличивается объем выброса парниковых газов, от чего уничтожается порядка 12—15 млн га лесов в мире (за последние 50 лет было уничтожено около 60 % мировой лесной экосистемы). К 2035 году по оценке мировых экспертов, ожидается увеличение выбросов диоксида на 13 % [1, с. 15]. По прогнозам ОЭСР, к 2035 году темп роста мировой экономики составит 3,1 % в год, т.е. к концу данного периода мировая экономика вырастет в 1,7 раз. В результате стремительного индустриального развития, расширяются масштабы причинения непоправимого вреда мировой экосистеме (разрушение озонового слоя, эрозия почвы, нарастание парникового эффекта, несбалансированное использование пластика, увеличение не перерабатываемых отходов). Уже сегодня мировые эксперты обращают внимание на обреченность дефицита не возобновляемых ресурсов (минералов, топлива, металлов), даже если уровень их потребления останется неизменным.

В силу повышения прозрачности границ под влиянием глобализации, наблюдается усиление формализации овладения рыночными нишами и как следствие усложнение конкуренции. К современным тенденциям развития конкуренции стоит отнести преобразование её масштабов, с расширением мировой торговли окончательно сформировалась конкуренция национальных производителей, и актуализировалась конкуренция транснациональных акторов, таким образом, появилась так называемая глобальная конкуренция. Также тенденцией современной конкуренции является увеличение функциональной производственной специализации стран, т.е. конкуренция всё чаще разделяет «игроков» не по товарам или услугам, а по отдельным функциональным нишам, вроде легкой промышленности, высокотехнологической продукции, военных технологий и т.д. Необходимо выделить возрастание роли Всемирной торговой организации (ВТО), как ведущей тенденции развития конкуренции в современных реалиях. Правила и условия торговли всё более систематизируются под единым управлением. Согласно ст. 3 Марракешского

соглашения, основной функцией ВТО является административное регулирование торговых отношений, а также аналитика (обзор) торговой политики. В целом, фундаментальной целью ВТО является обеспечение равной (справедливой) конкуренции на принципах: недискриминации (предоставление равных торговых преимуществ), гарантированного доступа на рынки (исключение применения нетарифных барьеров в торговле), прозрачности (недопущение правовых нарушений).

Рассматривая тенденции мирового развития необходимо отметить проблему роста *миграции*, отягощающей социальные системы государств. Миграционная динамика современного мира является сложным социальным явлением, охватывает различные области исследований: география (территориальная мобильность), социология (трансформация социального уклада), экономика (влияние на уровень экономического развития), культурология (специфика межкультурного диалога). По данным Мирового доклада о миграции 2020 года, количество международных мигрантов достигает более 272 млн человек, т. е. 3,5 % мирового населения [2, с. 5]. Что касается Беларуси, то привлечение мигрантов является в том числе, одной из мер обеспечения стабильности демографической политики, поскольку рост рождаемости в стране значительно ниже смертности. Ежегодно в страну въезжает на 20 тыс. человек больше, чем выезжает. В глобальной же проекции, тенденция миграции усиливает нагрузку на социальную систему, ввиду неравномерности демографических процессов. Речь идёт о медленном старении населения на фоне низкой рождаемости. Рост продолжительности жизни во многих странах инициирует проблему пенсионного обеспечения, здравоохранения и занятости.

Вступление мирового сообщества на новый этап развития, характеризуется глобальным переходом к *информационной экономике*, пришедшей на смену индустриальной. Становление информационной экономики объясняется активным внедрением инновационных технологий (цифровые платформы, искусственный интеллект, электронная торговля) в различные сферы жизнедеятельности (здравоохранение, государственное управление, образование и др.). Важно отметить, что ускорение темпов научно-технологического прогресса, одновременно сопровождается усилением борьбы за технологическое лидерство. В связи с чем, наблюдается снижение конкурентоспособности технологически отстающих экономик и усиление политики протекционизма в странах-лидерах. Также в современных реалиях возрастает весомость кибербезопасности, пренебрежение которой приводит к различному роду последствиям, например, трансформации общественного сознания, дестабилизации экономического потенциала предприятий, разжиганию политических конфликтов. Согласно мировой статистике количество кибератак увеличивается на 3 % в месяц, в условиях постоянного нарастания информационного риска, политика государства в данной сфере весьма неустойчива. Более того, принимая во внимание глобальный (открытый) характер системы киберпреступности, когда источником вирусов являются представители разных стран, обеспечить единый механизм государственной защиты в цифровых отношениях становится все сложнее.

В связи с активным внедрением информационных технологий, кардинально трансформируется наполнение *человеческого капитала*. Центром устойчивого развития становится человек, обладающий высоким уровнем компетенции и неординарным мышлением. В развитых странах доля высококвалифицированных кадров составляет 30 %, меняется структура занятости в пользу высокотехнологических секторов. По данным МОТ, ближайшее десятилетие будет фиксироваться рост новых профессий, к 2035 году около 50 % всех рабочих мест в мире, будет автоматизировано, как следствие, возрастает риск безработицы, ввиду высвобождения работников массовых профессий. В общем плане человеческий капитал определяют как совокупность знаний, способностей и навыков, накопление которых зависит от качества и количества инвестиций, вкладываемых в данную категорию. Так, согласно мировой статистике, индекс человеческого капитала в странах с малой экономикой характеризуется средним или высоким уровнем развития, что объясняется модернизацией инвестиционной политики. В Беларуси индекс человеческого потенциала характеризуется положительной динамикой. В начале 90-х гг. он составлял 0,769, страна занимала 40-е место в списке стран с высоким уровнем развития человеческого развития, что определялось продолжительностью жизни (в среднем 70 лет по стране), уровнем образования (охват 98 % населения) и ВВП на душу населения (6 440 долл. США по ППС) [3, с. 52]. По данным Национального статистического комитета в 2021 году, средняя продолжительность жизни по стране 74,5 лет, охват населения уровнем среднего образования 97,7 %, ВВП на душу населения по ППС составляет 19 751 долл. США. Согласно Отчёту о развитии человечества Программы развития ООН, по данным на 2021 год, Беларусь занимает 60 место в списке стран с очень высоким индексом человеческого развития.

Заключение. Обобщая результаты достигнутого прогресса Республики Беларусь на пути к устойчивому развитию, следует сконцентрировать отдельное внимание на экономическом и социальном аспектах. Взвешенная экономическая политика страны вопреки регулярным воздействиям внешних вызовов, уверенно приближается к темпам роста среднеевропейских стран, статистика национального ВВП за последние 5 лет положительна за исключением 2020 года. По данным Национального банка, в 2021 году рост ВВП относительно 2020 года составил 102,3 %, преимущественно за счёт промышленного производства и информационной сферы. Объем экспорта товаров и услуг в заданной проекции также увеличился, если в 2018 году он составлял 83 607 млн долл. США, то за 2021 год он составил 94 745 млн долл. США (в процентах в текущих ценах к 2018 году рост на 130,7 %), охват экспорта включает 6 континентов, 170 стран. Что касается совершенствования бизнес-климата, следует обратиться к мировым рейтингам, так если в 2010 году страна занимала 59 место, то в 2020 году по данным международного рейтинга «Ведение бизнеса» страна поднялась

на 49 строку. При этом, вклад среднего и малого бизнеса в ВВП страны остается относительно несущественным, менее четверти. Научный потенциал, ввиду ограниченного финансирования развивается в замедленном темпе, затраты страны в научный сектор стабильно низкие — в среднем 0,6 % [4, с. 5].

В социальном аспекте следует отметить, высокие показатели индекса человеческого развития (ранее отмеченные), а также индекса уровня образования, где Беларусь из 189 стран занимает 32-е место. Заработная плата населения страны в проекции 10 лет выросла в 1,9 раз, наибольший показатель приходится на сферу информации и связи. С 2007 года фиксируется существенное снижение смертности населения, наименьший показатель приходится на 2017 год. Вместе с тем, несмотря на в целом положительную динамику рождаемости, уровень естественного прироста по стране отрицательный. За последние пятилетие наблюдается тенденция снижения рождаемости, резкий рост коэффициента рождаемости в 2012 года до 12,3 промилле, постепенно снижается в среднем на 1 промилле с 2017 года. Общая численность населения Беларуси на 2021 год составила 9,34 млн человек, в сравнении с показателем предыдущего года динамика отрицательна (в 2020 году — 9,41 млн человек). За 2021 год наблюдается тенденция оттока трудоспособного населения из страны, сократилось число иностранных граждан, приезжающих на работу в Беларусь (с 16 368 до 13 705), в то время как количество выезжающих за пределы страны граждан с целью трудоустройства увеличилось (с 4 723 до 5 732).

Список цитируемых источников

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ushachi.vitebsk-region.gov.by/uploads/documents/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-RB-do-2030-g.pdf?jmglnophlnopphln>. — Дата доступа: 10.12.2022 г.
2. Селиванов, А. В. Миграция, вынужденная миграция и безгражданство : пособие по вопросам беженцев / А. В. Селиванов. — Минск : Четыре четверти, 2020. — 200 с.
3. Ефремова, А. О. Развитие человеческого капитала в Республике Беларусь / А. О. Ефремова // Основные тенденции экономического развития Республики Беларусь : сб. докладов II Науч.-практ. Круглого стола преподавателей, аспирантов и студентов, Минск, 15 апр. 2020 г. / БГУ, Эконом. факультет ; редкол.: А. М. Сидорова [и др.]. — Минск : БГУ, 2020. — С. 51—54.
4. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://esdccc.bspu.by/admin-panel/vendor/kcfinder/upload/files/Национальная%20стратегия%202035-1.pdf>. — Дата доступа: 10.12.2022.

УДК 339.138

В. А. Василицкая, О. А. Лабейко

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, leravasilitskaya244@gmail.com*

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСА МАРКЕТИНГА ДЛЯ СФЕРЫ УСЛУГ

В современных условиях эффективность управления проектами в социальной сфере определяется прежде всего качеством маркетинговой деятельности. В статье определены особенности сферы услуг, учитывая которые предлагается несколько видов комплекса маркетинга. Отражены рыночные принципы функционирования учреждений сферы услуг. Выделены ключевые характеристики услуги, которые определяют специфику маркетинговой деятельности в данной отрасли. Выявлены основные направления эффективной маркетинговой деятельности в социальной сфере.

Ключевые слова: сфера услуг; маркетинг; маркетинговая деятельность; комплекс маркетинга.

V. A. Vasilitskaya, O. A. Labeyko

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy,
the Republic of Belarus, leravasilitskaya244@gmail.com*

FORMATION OF A MARKETING COMPLEX FOR THE SERVICE SECTOR

In modern conditions the efficiency of project management in the social sphere is determined primarily by the quality of marketing activities. The article defines the peculiarities of the sphere of services, taking into account which several types of marketing complex are proposed. Market principles of functioning of service institutions are reflected. The key characteristics of services which determine the specifics of marketing activity in the given sphere have been singled out. The basic directions of effective marketing activity in the social sphere are revealed.

Key words: services sector; marketing; marketing activities; marketing complex.

Введение. Современные тенденции развития отраслей социальной сферы, обусловленные включением ее в рыночные условия хозяйствования, диктуют необходимость внедрения новых управленческих подходов и методов, позволяющих обеспечить удовлетворение потребностей личности, социальных групп и общества в целом. Применение различных стратегий маркетинга в зависимости от поставленных задач позволит дифференцированно подходить к каждому проекту и эффективно реализовывать как социальную, так и коммерческую составляющие.

Основная часть. Поскольку социальная сфера относится к сфере услуг, особенности маркетинговой деятельности в этой сфере в равной мере характерны и для маркетинга социальной сферы.

Сфера услуг — совокупность отраслей хозяйства, продукция которых имеет невещественную форму и выступает как полезный эффект. Это одна из наиболее динамичных, перспективных и быстро развивающихся отраслей экономики. Последние десятилетия характеризуются увеличением роли сферы услуг в экономике. Сфера услуг формирует почти половину внутреннего валового продукта Республики Беларусь (за 2021 год — 48,3 %).

Рынок услуг — это сфера обмена услугами, которые являются результатом труда непроеизводственных предприятий. Хотя рынок услуг имеет много общего с рынком товаров, в силу специфики услуг существуют и некоторые особенности:

- высокая важность географической сегментации;
- высокая скорость оборачиваемости капитала;
- высокая чувствительность к изменениям рыночной конъюнктуры;
- усиление защиты государства от иностранной конкуренции (по сравнению со сферой материального производства).

Во многих странах жизненно важные услуги полностью или частично находятся в собственности государства, жестко контролируются или регулируются им. Импорт услуг представляет собой потенциальную угрозу национальной безопасности и суверенитету и поэтому он регулируется более строго, чем торговля товарами.

Вместе с тем глобализация, конечно же, затрагивает и сферу услуг. В целом по уровню глобализации сектор услуг продолжает уступать материальной сфере. Одна из причин — сохранение территориальной привязанности производства услуг, его совпадение по времени с процессом потребления. Другая причина — высокий уровень ограничений свободы предпринимательства в ряде отраслей. Эти ограничения мотивируются, с одной стороны, необходимостью защиты потребителей и соблюдения прав личности, с другой — целями обеспечения безопасности, сохранения национальной и культурной идентичности.

Рыночные принципы функционирования учреждений сферы услуг в разных отраслях развиты неодинаково. Там, где существует свободная конкуренция (в сфере финансовых, рекреационных услуг, услуг заведений общественного питания), рыночные отношения получают наибольшее развитие и формируют эффективный механизм удовлетворения общественных потребностей. Но в таких непроеизводственных отраслях как культура, здравоохранение, образование, социальная защита населения рыночные отношения имеют ограниченные возможности при активном государственном вмешательстве в процесс производства и потребления услуг. Причины этого вмешательства вполне объективны и закономерны:

- неспособность рынка в ряде отраслей услуг;
- общественный характер «продукции» непроеизводственной сферы как блага, призванного удовлетворять как индивидуальные, так и общественные потребности;
- существование «внешних эффектов», к которым относятся выгоды или издержки, которые выпадают на долю лиц, не участвующих в рыночной сделке;
- естественная монополия государства в решении многих социальных проблем.

С точки зрения маркетинга, услуга — тот же самый товар, поскольку его можно предложить на рынке для приобретения и использования с целью удовлетворения определенных потребностей. Однако услуга, в отличие от физических товаров, имеет свои особенности. Впервые родовое отличие услуги от физического товара было сформулировано Леонардом Берри в 1980 г.: «Физический товар — это предмет, устройство или вещь, в то время как услуга является поступком, исполнением или условием». Это отличие положило начало многочисленным дискуссиям относительно понимания понятия «услуга» [1, с. 24].

Наиболее типичные методы определения услуг — это определение их через деятельность, взаимодействие или процесс. Услуга — это любая деятельность, не создающая материальных ценностей или самостоятельного материально-вещественного продукта; это результат непосредственного взаимодействия поставщика и потребителя услуг, это процесс, включающий серию действий между покупателями и производителями заказов. Не углубляясь в подробный анализ имеющихся в литературе определений, выделим ключевые характеристики услуги, которые определяют специфику маркетинговой деятельности в этой сфере:

- неосвязаемость;
- неотделимость от своего источника;
- непосредственное участие потребителя в процессе производства услуг;
- непостоянство качества;
- несохраняемость;
- отсутствие владения [2, с. 73].

Данные свойства определяют и усложняют маркетинг в сфере услуг. Услугу сложнее реализовать, поскольку потребителем приобретается нечто, не существовавшее до момента покупки, а точнее, потребления. Соответственно, сложнее убедить потребителя в высоком качестве производимого продукта — услуги. Невещественная природа услуг определяет структуру маркетингового комплекса. Маркетинговый комплекс — совокупность поддающихся контролю инструментов, которые используются вместе для получения желаемых изменений целевого рынка. Классический маркетинговый комплекс состоит из четырех элементов и изображен на рисунке 1.

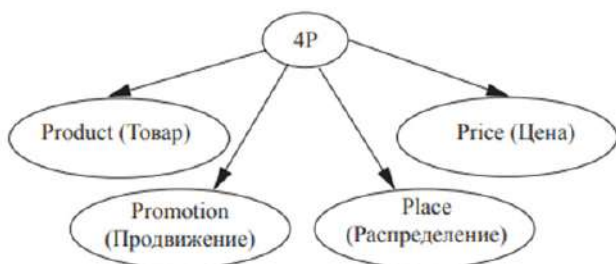


Рисунок 1 — Концепция 4P

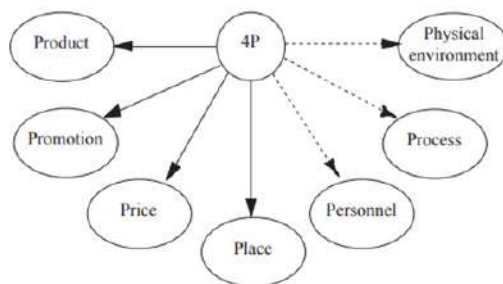


Рисунок 2 — Концепция 7P для сферы услуг

Товарная политика включает в себя решения по разработке новых товаров, планирование ассортимента, упаковку и брендинг. Формирование ценовой политики включает в себя выбор как стратегии, так и тактики ценообразования. Продвижение направлено на формирование спроса и стимулирования сбыта с помощью следующих средств маркетинговых коммуникаций: рекламы, PR, выставок, прямых продаж, акций по стимулированию продаж и прочего

Для сферы услуг необходимы дополнительные направления маркетинговой деятельности. Одной из фундаментальных моделей маркетинга услуг, объединяющей многолетние исследования европейских и американских школ маркетинга, можно считать модель, предложенную М. Битнером [3, с. 60]. На рисунке 2 изображен классический маркетинг-микс (4P), который дополняется тремя следующими элементами: персонал, физическое окружение, процесс.

Персонал — главный элемент, который определяет качество предоставляемых услуг и, в конечном счете, удовлетворенность потребителя. Персонал выступает, с одной стороны, поставщиком услуги, а с другой — проводником основных идей фирмы. Поэтому он включен как в систему (взаимодействие с потребителем), так и в систему внутреннего маркетинга как объект воздействия со стороны высшего менеджмента самой организации [4, с. 15].

Процесс — это технологии, процедуры, этапы деятельности и взаимодействия, в ходе которых осуществляется производство услуг и происходит контакт с потребителями. Управление процессом предоставления услуг подразумевает разработку стандартов качества услуг, корпоративных кодексов и правил. Соответствие деятельности предприятия таким стандартам — важная задача управления качеством в системе маркетинга услуг.

Физическое окружение — это формирование материальной среды оказания услуги: привлекательность места предоставления услуги, внешний вид сотрудников, интерьер, используемое оборудование, сопутствующая инфраструктура. Физическое окружение выполняет функцию материального доказательства нематериального продукта.

Все три дополнительных элемента относятся к внутренним факторам деятельности организации, а не к ее внешней среде (как в комплексе 4P). Исходя из этого, модель 7P значительно расширяет представления о маркетинге как о комплексной деятельности, включающей в себя рыночное управление внешней средой и управление внутриорганизационными процессами.

На рисунке 3 изображена модель маркетинга услуг Ф. Котлера, в которой выделяют трех участников взаимодействия: руководство компании, контактный персонал и потребители [5, с. 406].

Для того, чтобы эффективно управлять организацией сферы услуг, необходимо развивать три направления маркетинговой деятельности. Внешний маркетинг концентрирует усилия на звене «организация — потребитель». Стратегии внешнего маркетинга связаны с вопросами ценообразования, ассортимента услуг, рекламы и каналов распределения.

Внутренний маркетинг охватывает звено «организация — персонал» и направлен на разработку эффективных инструментов мотивации персонала, непосредственно контактирующего с потребителями услуг.



Рисунок 3 — Модель маркетинга услуг Ф. Котлера

По большому счету, речь идет о развитии корпоративной культуры. Лояльность персонала к собственной компании и ее услугам прямо отражается на эффективности внешнего маркетинга. Один из известных представителей Северной школы маркетинга К. Грэнроос вводит такие термины, как «внутренний продукт» и «внутренний потребитель». Он утверждает, что перед тем, как продать услугу внешнему потребителю, она должна быть сначала продана внутреннему потребителю [6, с. 46]. То есть, персонал должен быть осознанно мотивирован на заданные менеджментом качественные стандарты обслуживания внешних потребителей. Менеджер по маркетингу вынужден контролировать и мотивировать контактный персонал, оказывающий услугу. В сфере услуг персонал становится частью продукта, продвигаемого на рынок. В результате менеджер по маркетингу вынужден выполнять двойную функцию: управлять маркетингом и управлять контактным персоналом.

Выводы. Подводя итог, если смотреть на маркетинг сквозь призму удовлетворения потребностей человека при помощи обмена, то истинные цели системы маркетинга отражают четыре возможных варианта: достижение наивысшего уровня потребления, достижение максимального удовлетворения потребителя, максимальное повышение качества жизни. Максимизация качества жизни — стратегическая цель социального маркетинга. С этих позиций маркетинговая деятельность в социальной сфере должна обеспечивать не только количество, качество, разнообразие и доступность услуг по доступным ценам, но и качество культурной и физической среды, в которой живут люди. Главный оценочный показатель маркетинговой деятельности — эффективность — не исчезает, а приобретает дополнительную ценность. Экономическая эффективность, основанная на прибыли, дополняется социальной эффективностью, которая обеспечивает воспроизводство человеческого капитала и повышение уровня жизни за счет максимального удовлетворения индивидуальных, групповых, а также общественных потребностей.

Список использованных источников

1. *Berry, L. L. Services Marketing is Different / L. L. Berry // Business. — 1980. — № 30 (3). — P. 24—29.*
2. *Диянова, С. Н. Маркетинг сферы услуг : учеб. пособие / С. Н. Диянова, А. Э. Штезель. — М. : [б. и.], 2012. — С. 72—77.*
3. *Bitner, M. J. Servicescapes — The impact of Physical surrounding on Customers and Employees / M. J. Bitner // J. of Marketing. — 1992. — № 56 (2). — С. 57—71.*
4. *Маркетинг в социальной сфере : учеб. пособие / О. В. Нотман [и др.]. — 2017. — С. 12—19.*
5. *Котлер, Ф. Маркетинг Менеджмент / Ф. Котлер, К. Л. Келлер. — СПб. : [б. и.], 2014. — С. 405—408.*
6. *Новаторов, Э. В. Сравнительный анализ теорий маркетинга услуг / Э. В. Новаторов // Вестн. Санкт-Петерб. ун-та. — Сер. Менеджмент. — 2008. — № 2. — С. 46—47.*

УДК 334

В. М. Воложина, О. А. Лабейко

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, volozhina2001@mail.ru*

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье охарактеризована система социального предпринимательства в Республике Беларусь. Рассмотрены признаки социального предпринимательства и социального предприятия, способы создания социальных предприятий. Оценены сильные и слабые стороны социального предпринимательства Республики Беларусь, а также перспективы его развития с точки зрения возможностей и угроз. Предложены варианты по улучшению ситуации в области социального предпринимательства Республики Беларусь.

Ключевые слова: социальное предпринимательство; социальное предприятие; Республика Беларусь.

V. M. Valozhyna, O. A. Labeyko

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy, the Republic of Belarus,
volozhina2001@mail.ru*

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN THE REPUBLIC OF BELARUS

The article characterizes the system of social entrepreneurship in the Republic of Belarus. The signs of social entrepreneurship and social enterprise, ways of creation of social enterprises are considered. The strengths and weaknesses of social entrepreneurship in the Republic of Belarus, as well as the prospects for its development in terms of opportunities and threats are evaluated. Options to improve the situation in the field of social entrepreneurship in the Republic of Belarus are offered.

Key words: social entrepreneurship; social enterprise; Republic of Belarus.

Введение. Развитие социального предпринимательства началось в США и Западной Европе в 1980-х годах и продолжается по сей день, оказывая влияние на совершенствование социального предпринимательства

в Республике Беларусь. В настоящее время социальное предпринимательство продолжает развиваться, но поскольку в стране еще нет правового статуса социального предпринимательства и социальных предприятий, оно все еще находится в рамках понимания традиционного бизнеса с социальными аспектами. В то же время Республика Беларусь определила необходимость введения правового статуса социальных предприятий, что нашло отражение в Национальном плане действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов на 2017—2025 годы [1]. Это делает актуальным рассмотрение системы социального предпринимательства, что означает участие взаимосвязанных факторов (включая социальные предприятия), которые в целом играют определенную роль в целях облегчения социальных проблем за счет использования финансовой стабильности.

Основная часть. Социальное предпринимательство как вид деятельности получило широкое распространение благодаря американскому менеджеру Б. Дрейтону. Термин «социальное предпринимательство» был введен американским ученым, основателем центра развития социального предпринимательства университета Дьюка Г. Дизом, который отмечал, что социальное предпринимательство как вид предпринимательской деятельности обладает следующими характерными чертами:

- принятие на себя миссии создания и поддержания социальной ценности;
- выявление и использование новых возможностей для реализации выбранной миссии;
- осуществление непрерывного процесса инноваций, адаптации и обучения;
- решительность действий, не ограничиваемая располагаемыми ресурсами;
- высокая ответственность за результаты своей деятельности как перед непосредственными клиентами, так и перед обществом [2, с. 95].

В соответствии с подходом, принятым Европейским исследовательским сообществом EMES (European research Network), идентификация предприятия в качестве социального предполагает его соответствие таким критериям, как:

- постоянное производство товаров или продажа услуг; высокая степень автономии; высокий уровень экономического риска; минимальная доля оплачиваемой работы (экономический аспект);
- ясная социальная цель, приносящая пользу сообществу; инициатива, исходящая от группы граждан; принятие решений, не основанных на собственности; социальное участие групп, на которые влияет деятельность предприятия; ограниченное распределение прибыли (социальный аспект) [2, с. 97].

Как социальный институт, социальное предпринимательство является элементом социально-ориентированной рыночной экономики, которая сочетает в себе экономическую эффективность с ориентацией на решение или смягчение социальных проблем. Осуществление социально направленной предпринимательской деятельности может частично снизить нагрузку на государство по выделению средств на социальную сферу.

В основе создания каждого из социальных проектов и инициатив лежит некий мотив самого предпринимателя. Вопрос о мотивации к занятию социальным предпринимательством, т. е. о том, что стало причиной его обращения именно к этому виду деятельности, является одним из ключевых при изучении самого феномена социального предпринимательства. Следует выделить следующие мотивы создания социального бизнеса:

- 1) готовность оказать помощь в решении проблем ближайшему окружению;
- 2) желание поддержать людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- 3) удовлетворение потребности в самореализации, самовыражении и получении общественного признания;
- 4) удовлетворение потребности быть полезным обществу, стремление изменить страну к лучшему.

Таким образом, особенностями мотивации социальной предпринимательской деятельности можно назвать распространенность «альтруистических» мотивов, таких как достижение общественно значимых целей, желание быть полезным обществу, изменить мир к лучшему и т. п., а также потребность в самореализации и личностном росте. Традиционный мотив ведения бизнеса — повышение собственного материального благосостояния — отходит у социальных предпринимателей на второй план.

Выделяют три способа создания социальных предприятий:

- «с нуля» (когда на основе анализа разнообразного опыта и собственного новаторства создается новое предприятие);
- развитие социального предпринимательства на основе профессиональной деятельности лидера и вычленения из нее одного из направлений в самостоятельное;
- создание социального предприятия материнской организацией (чаще всего общественной) [3, с. 405].

Одним из важнейших признаков социального предпринимательства является самокупаемость и устойчивая коммерческая эффективность, способность решать социальные проблемы за счет доходов, получаемых от собственной хозяйственной деятельности. В качестве средств обеспечения социальных проектов, как правило, выступают:

- результаты хозяйственной деятельности предприятия/организации;
- средства, полученные с помощью краудфандинга — добровольные пожертвования от сторонников проекта, инициативных групп, заинтересованных в его развитии;
- меценатская помощь;
- взносы и собственные средства учредителей, членов организации;
- получение финансирования от доноров (гранты).

Социальный бизнес в идеале должен быть прибыльным или, по крайней мере, самоокупаемым. Однако социальные предприниматели работают в тех сферах, где бизнес изначально не видит какой-то большой выгоды для себя, они находят неудовлетворенную общественную потребность и удовлетворяют ее не в целях извлечения личной выгоды, а руководствуясь альтруистическими идеями. Поэтому социальные предприятия часто в значительной степени материально зависят от спонсорской помощи, грантов и благотворительных фондов.

Выбор коммерческого механизма получения финансовых средств для развития своего дела не всегда приемлем с учетом специфики деятельности и особенностей сотрудников. Так, например, люди с тяжелыми расстройствами физического и психического здоровья не могут и не должны на равных конкурировать на рынке, а потому для подобных организаций следует искать некие модели, которые позволят им существовать и заниматься общественно полезной деятельностью, не создавая коммерческую структуру, работающую по правилам бизнеса. Результаты проведенного исследования подтверждают, что социальное предпринимательство является элементом социально ориентированной рыночной экономики, сочетая в себе экономическую эффективность и направленность на разрешение или смягчение социальных проблем, что позволяет частично снять с государства нагрузку, связанную с финансированием социальной сферы.

При помощи SWOT-анализа оценим сильные и слабые стороны социального предпринимательства Республики Беларусь в целом, а также перспективы его развития с точки зрения возможностей и угроз. В таблице 1 представлен SWOT-анализ состояния и перспектив социального бизнеса в Республике Беларусь [2, с. 100].

Одно из основных предложений по улучшению ситуации в области социального предпринимательства — наладить эффективную коммуникацию и между социальными предпринимателями, чтобы люди знали друг о друге, могли помогать советами, идеями, делиться удачным опытом, между различными стейкхолдерами этой сферы. Специальные порталы и платформы могут быть одним из основных способов решения данной проблемы. Еще одно предложение — создать правовое поле для социального бизнеса.

Таблица 1 — SWOT-анализ состояния и перспектив социального предпринимательства в Республике Беларусь

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Ярко выраженная мотивация, потребность быть полезным, самореализоваться. 2. Эмоциональная вовлеченность. 3. Возможность решить либо существенно смягчить социальную проблему, наличие ресурсов для реализации проектов. 4. Хорошая репутация, способствующая лояльному отношению со стороны общества. 5. Новизна и инновационность идеи. 6. Высокая потенциальная значимость продукта для клиентов. 7. Возможность привлечения заинтересованных сторон к разработке и реализации проекта, личные социальные сети предпринимателей, способные помочь в реализации проектов	1. Недостаток собственных финансовых средств и других материальных ресурсов для реализации проектов. 2. Недостаток экономических знаний и опыта, необходимых для осуществления предпринимательской деятельности. 3. Отсутствие высококвалифицированной мотивированной команды. 4. Недостаток коммуникации внутри сообщества. 5. Отсутствие (недостаток) поощрения (помощи) от государства. 6. Менталитет (иждивенчество), боязнь вести бизнес
Возможности	Угрозы
1. Готовность общества, формирование элементов гражданского общества (неравнодушие). 2. Международный опыт. 3. Программы поддержки, финансовые ресурсы и интерес к вопросу (например, программы развития малого и среднего бизнеса). 4. Наличие организаций-партнеров, готовых поддерживать деятельность социальных предпринимателей. 5. Инструменты, модели, подходы. 6. Потенциал рынка, отсутствие конкуренции/низкая конкуренция в данном сегменте	1. Отсутствие законодательной поддержки, самого определения социального предприятия. 2. Недоверие к предпринимателям. 3. Отсутствие должного информирования о целях и деятельности социального предпринимательства. 4. Отсутствие должной культуры корпоративной социальной ответственности и системы ее стимулирования и поощрения. 5. Недостаток данных о ситуации на рынке. 6. Меньшая доходность по сравнению с традиционным бизнесом. 7. Высокая степень бюрократизации процессов согласования в различных инстанциях, межведомственная рассогласованность. 8. Отсутствие внешнего финансирования (госзаказ, финансовая помощь крупного бизнеса). 9. Ухудшение экономической ситуации в стране. 10. Налоговая нагрузка, одинаковая с предприятиями традиционного бизнеса

Заключение. Таким образом, необходимо решить две комплексные задачи по развитию социального предпринимательства в Республике Беларусь. Прежде всего, это создание соответствующей нормативной базы и законодательства для закрепления понятия «социальное предпринимательство». Необходимо четко

разграничить это направление деятельности и придать ему определенный статус, что позволит более активно продвигать региональную модель социального предпринимательства. В большинстве случаев социальные предприятия требуют минимальных инвестиций на начальном этапе. Государственная поддержка такой деятельности будет иметь значительный мультипликативный эффект: при решении определенных социальных задач создаются новые источники налогообложения.

Вторая важная задача — активная информационная поддержка и проведение просветительской кампании. Модель социального предпринимательства позволяет сообщать об идеях и результатах проекта в средствах массовой информации. В отличие от благотворительности, публичность которой не всегда уместна. Кампании должны быть ориентированы на три основные аудитории: широкую общественность, представителей региональных властей и потенциальных социальных предпринимателей. Привлечение внимания общественности призвано изменить отношение людей к самому феномену социального предпринимательства, продемонстрировать его жизнеспособность и общественную значимость.

Список цитируемых источников

1. Об утверждении Национального плана действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017—2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 13 июня 2017 г., № 451 / КонсультантПлюс. Беларусь // ЮрСпектр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск : [б. и.], 2018.
2. Кучко, Е. Е. Практики в области социального предпринимательства: опыт Беларуси / Е. Е. Кучко, И. В. Левицкая // Бизнес. Инновации. Экономика сборник научных статей. — 2018. — Вып. 2. — С. 95—103.
3. Vishniakova, M. New motives and models for creation social business in the republic of belarus / M. Vishniakova, S. Navasaitienė // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. — 2016 — Vol. 38. — №. 4 — P. 403—411.

УДК 330.34

С. В. Гордейчик

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, snezhana-kcherga@mail.ru

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

В современных условиях становления общества, в эпоху перехода от индустриального типа к постиндустриальному, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике — организационный, социальный, психологический и др., человек стал более детально рассматриваться во всей совокупности его качественных характеристик. Роль человеческого капитала значительно возросла за последние сто лет. Человеческие ресурсы приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.

Ключевые слова: человек; человеческий капитал; труд; фактор; здоровье; знания; образование.

S. V. Hardzeichyk

Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy,
the Republic of Belarus, snezhana-kcherga@mail.ru

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF PUBLIC PRODUCTION

In modern conditions of the formation of society, in the era of transition from an industrial type to a post-industrial one, when instead of a limited concept of economic growth, new approaches are proposed in the economy — organizational, social, psychological, etc., a person has begun to be considered in more detail in the totality of his qualitative characteristics. Capital has increased significantly over the past hundred years. Human resources set in motion, organize the interaction of all other resources, this is their key and strategic role. In the production system, all resources are interconnected, and only as a result of their interaction is economic efficiency achieved.

Keywords: person; human capital; labor; factor; health; knowledge; education.

Введение. Начало исследования человеческого капитала зародилось еще в далеком прошлом, отметили важность человека, как предмета труда такие исследователи как Ксенофонт и Аристотель. Они понимали, что любая хозяйственная деятельность человека и есть основополагающая база для его воспроизводства и благосостояния. С развитием промышленного капитала, то есть в эпоху развития классической политической экономии пришли к пониманию того, что человек является главным фактором богатства.

С развитием экономической науки, появлялись и развивались новые направления и веяния капитала, их стало множество, например, такие как социальный, природный, физический, интеллектуальный, человеческий и другие. Но, не смотря на происходящее, в обществе главным и системообразующим считается экономический капитал, который и управляет всем поведением человека [1].

Основная часть. Понятие «человеческого капитала» как известно было введено в оборот неоклассической экономической школой [2; 3]. Для данной школы человеческий капитал — это все профессиональные

знания, навыки и умения, которые были получены в процессе образования и специального развития и которые в последствии принесут прибыль либо доход в виде заработной платы и др.

Человеческий капитал в этой школе также связывался со стоимостью здоровья человека, социальном обрамлении биологической природы человека, как характеристики его личности. Важной особенностью индивидно-личностного человеческого капитала была его неспособность быстро переноситься с одного индивида на другого. При такой передаче совокупный человеческий капитал не уменьшался, а увеличивался, а передача, к примеру, знаний и умений не влекла за собой их уменьшение у субъекта, первоначально ими обладающего, так как вела к увеличению их совокупного объема.

Развитие теории человеческого капитала связано с именем Г. Беккера. Именно он определил понятие человеческого капитала предприятия как совокупность навыков, знаний и умений человека, и в этом с ним согласно подавляющее большинство авторов. С точки зрения Г. Беккера инвестиции в человеческий капитал складываются, главным образом, из затрат на образование и обучение. Ему удалось оценить экономическую эффективность образования, прежде всего, для самого работника, что, несомненно, является жемчужиной всей теории. А отдачу от инвестиций в образование рассчитал как соотношение доходов и издержек в размере около 13 % годовой прибыли. Кроме того, ему удалось внести определенный вклад в развитие теории конкуренции, а также стратегии и развития фирмы.

Современными белорусскими исследователями человеческого капитала являются А. В. Бондарь и С. Ю. Солодовников.

Бондарь А. В. считает, что человеческий капитал — адекватная постиндустриальному этапу развития общества форма организации и функционирования производительных сил (качеств, свойств, способностей, функций, ролей) человека, включенных в систему социально ориентированной экономики рыночного типа в качестве ведущего элемента общественного воспроизводства и решающего фактора экономического роста [4].

Солодовников С. Ю. трактует термин следующим образом: «человеческий капитал» выражает унаследованные и приобретенные качества человека, которые могут быть использованы в хозяйственной деятельности. Здесь важно отметить, что речь идет именно о производственных способностях человека, а не о нем самом [5].

Исследуя человеческий капитал в контексте глобализационных процессов, в эпоху развития высококвалифицированного общества, можно считать, что данный капитал в широком утверждении является интенсивным производительным фактором развития как экономики в целом, так и общества и семьи. Этот фактор способствует устойчивому экономическому росту и снижению бедности. Чем выше показатель человеческого капитала, тем выше уровень заработной платы и соответственно выше доход страны.

В общем случае под человеческим капиталом понимается совокупность качеств, навыков, способностей и знаний человека, содействующие росту его производительной силы, которые используются им или в производственных (для получения дохода), или в потребительских целях. Капитал этот называют человеческим, поскольку оно воплощен в личности индивида. Капиталом же он объективно является, потому что служит источником и будущих доходов и будущего потребления, и того и другого вместе.

В последнее десятилетие XX в. экономисты пришли к выводу о том, что основным фактором роста современных экономик является не физический капитал (например, заводы и машины), а человеческий капитал — знания, здоровье, опыт и навыки людей, повышающие производительность труда. Экономическая политика большинства развитых стран сейчас направлена на увеличение инвестиций в человеческий капитал, поскольку его накопление положительно влияет на экономическое развитие.

Существует ряд факторов, которые влияют на формирование человеческого капитала, такие например как: образование, здоровье, окружающая среда и т. д.

Вложения в человеческий капитал на современном этапе начинаются со стороны государства, которое вкладывается в формирование образования и науки, чтобы подготовить достойных специалистов, способных приносить пользу предприятиям, а вместе с этим и стране, тем самым укрепляя экономику отрасли. Приятно осознавать, что образование в Беларуси находится на достойном уровне. Республика Беларусь занимает 32 место по Индексу образования в рейтинге Индекса человеческого развития и имеет лучший результат среди стран СНГ. По показателю «Доступ к базовым знаниям» в Индексе социального прогресса за 2020 год Беларусь занимает 17 место среди 163 стран мира.

В качестве основных видов капитала человека выступают следующие структурные элементы, рассмотрим 3 из них:

1. Капитал здоровья — это те качества человека, которые необходимы ему для осуществления всех видов профессиональной деятельности. К ним чаще всего относят работоспособность и выносливость, невосприимчивость к болезням, продолжительность трудовой жизни и т. п. Общество в целом и его отдельные представители интуитивно осознают фундаментальное значение здоровья и человека, и нации в целом, поскольку существует прямая зависимость увеличения смертности населения при даже незначительной утрате им здоровья. Сокращение (снижение) капитала здоровья сказывается на демографической ситуации, которую в настоящее время можно оценить как достаточно сложную. Демографические показатели на перспективу позволяют оценить возможные количественные и структурные сдвиги в потенциале здоровья в первой четверти XXI века (таблица 1) [6].

Таблица 1 — Прогнозные показатели численности населения в Республике Беларусь

Показатель	Года		
	2016	2020	2025
Прогнозная численность населения, млн чел	9 469 093	9 410 259	9 364 588
Коэффициент рождаемости на одну женщину	1,73	1,75	1,38
Прогнозная продолжительность жизни, (лет)	74,1	74,4	76,5
Прогнозное значение коэффициента младенческой смертности	3,2	2,4	3,0

Анализ статистических данных таблицы показывает, что даже если ориентироваться на наилучший вариант развития экономики и значительных вложений в социальную сферу, сокращение населения к 2025 году может составить порядка 1 %. На продолжительность жизни людей оказывают негативное влияние болезни, увечья и инвалидность, преждевременная смертность и т. д. сокращают средний срок предстоящей жизни. Ценой потерь от снижения капитала здоровья, могут быть сотни миллиардов рублей ежегодно

Все очевидней становится тот факт, что капитал здоровья является неотъемлемой частью человеческого капитала.

С развитием человеческого капитала предприятия обеспечивается повышение производительности труда, эффективности производства, национальная конкурентоспособность, оказывается влияние на величину доходов сотрудников организации.

2. Трудовой капитал. Говоря о трудовом капитале как неотъемлемой части человеческого капитала, необходимо подчеркнуть, что он непосредственно связан с профессиональной квалификацией человека. Для всех участников любых видов деятельности всегда было аксиомой, что, чем сложнее поручаемая работа, тем выше требования к квалификации, знаниям, опыту и ответственности работника.

В современном производстве капитал труда проявляется как результат деятельности квалифицированных работников, доля которых непосредственно зависит от используемых технологий, а их сложность, в свою очередь, оценивается присутствием в них инновационных технологических укладов

Капитал труда формируется на протяжении всей трудовой жизни человека по мере накопления им опыта, трудовых навыков, умений и, самое главное, образования.

Квалификация общепризнанно считается неотъемлемой частью трудового капитала, определяя степень профессиональной пригодности работника. И как следствие этого, в современном мире люди с более высоким уровнем образования, как правило, чаще получают более престижную и высокооплачиваемую работу, и это справедливо.

Таким образом, увеличение объема финансирования образования в качестве инвестиций в трудовой капитал должно оставаться одной из приоритетных задач любого государства, в том числе, и российского.

3. Интеллектуальный капитал — интеллектуальная, творческая деятельность, которая всегда являлась и сегодня является уникальным проявлением человеческого ума, изобретательности, смекалки, креативности и т. д.

Интеллектуальный капитал специалиста фирмы можно, с определенной степенью условности, разделить на две части:

- 1) накопленные в людях и используемые ими в бизнесе знания;
- 2) объекты интеллектуальной собственности или авторских прав (таблица 2).

Таблица 2 — Интеллектуальный капитал специалиста компании

Профессиональные знания	Интеллектуальная собственность
Образование Опыт интеллектуальной деятельности Профессиональная квалификация Область, сфера, раздел, сегменты и элементы профессиональных знаний Инновационная активность	Патенты Авторские права Программное обеспечение Права на дизайн Производственные секреты Ноу-хау Товарные знаки Знаки обслуживания

Заключение. Какими не были масштабы предприятия, конкуренция между ними за место на рынке делает его более совершенным. Получение большей прибыли предприятия определяется продуктивностью использования его ресурсов и этим определяется его конкурентоспособность. Достигается это за счет снижения издержек на производство продукции (услуг), повышения качества товаров (услуг), расширения ассортимента товаров (услуг). На сегодняшний день приоритетность в эффективном управлении ресурсами отдается человеческим ресурсам, а не материально-вещественным и финансовым.

Список цитируемых источников

1. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги) / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 107—119; № 12. — С. 86—104.
2. Becker, G. The Human Capital / G. Becker. — Chicago : University of Chicago Press, 1964. — 412 p.
3. Schultz, T. W. Capital Formation by Education / T. W. Schultz // Journal of Political Economy (December 1960). — Vol. 68. — P. 571—583.
4. Бондарь, А. В. Человеческий капитал как драйвер экономического развития / А. В. Бондарь, И. И. Кобзев // Экономическая теория в XXI веке: поиск эффективных механизмов хозяйствования : материалы II Междунар. науч.-практ. конференции, Полоцк, 20—21 окт. 2016 г. — Полоцк : Полоцк. гос. ун-т, 2016.
5. Человеческий потенциал Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников [и др.] ; науч. ред. П. Г. Никитенко ; Ин-т экономики НАН Беларуси. — Минск : Беларус. навука, 2009. — 716 с.
6. Зоткина, Н. С. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании : моногр. / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Чебоксары : Среда, 2021. — 164 с.

УДК 796.071

И. Р. Дзик

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, dzikinna@mail.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

В данной статье рассмотрены проблемные аспекты государственного и общественного регулирования отношений в сфере физической культуры и спорта. Автором проанализирован Закон Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» № 125-З от 4 января 2014 г. и Закон Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам физической культуры и спорта» № 200-З от 19 июля 2022 г.

Ключевые слова: физическая культура; спорт; государственное регулирование; общественное регулирование; акты; регламент.

I. R. Dzik

Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranovichi,
the Republic of Belarus, dzikinna@mail.ru

REGULATION OF RELATIONS IN THE FIELD OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

The problematic aspects of state and public regulation of relations in the field of physical culture and sports are considered. The author analyzes the Law of the Republic of Belarus “On Physical Culture and Sports” No. 125-Z of January 4, 2014 and the Law of the Republic of Belarus “On Amendments to Laws on physical Culture and sports” No. 200-Z of July 19, 2022.

Key words: physical culture; sport; state regulation; public regulation; acts; regulations.

Введение. Особенностью регулирования отношений в области физической культуры и спорта в Республике Беларусь является широкое использование наряду с правовыми нормами различных правил, регламентов, вырабатываемых организациями физической культуры и спорта. В силу своих особенностей регулирование физической культуры и спорта отличается от регулирования других общественных сфер по набору правовых регуляторов. На сегодняшний день можно выделить две системы правового регулирования в области профессионального спорта: с одной стороны, это исторически сложившаяся система саморегулирования, осуществляемая через общественные организации, с другой — государственное (законодательное) регулирование.

Основная часть. Изначально отношения в сфере физической культуры и спорта были предметом саморегулирования, что было обусловлено историческим развитием спорта. В конце XIX в. были созданы игровые международные объединения и проводились соревнования с участием спортсменов разных стран. В дальнейшем выстроилась система управления спортом, предусматривающая, что на местах управление определенным видом спорта осуществляется национальной спортивной федерацией, спортивными лигами и международной спортивной федерацией на международном уровне, во главе которых стоит Международный олимпийский комитет [1, с. 113].

Определенная степень независимости спортивных организаций, осуществляющих управление системой профессионального спорта, способствовала выработке собственного набора правовых регуляторов, закрепленных в форме регламентных норм. Для регламентных норм, как и для национального законодательства, характерна определенная иерархия. Нормы, принимаемые национальными спортивными федерациями, не должны противоречить нормам международных спортивных федераций.

Одновременно с развитием и усложнением общественных отношений в сфере спорта совершенствовались и правовые регуляторы, разрабатываемые спортивными организациями. В настоящее время регламентные

нормы, утвержденные спортивными организациями, регулируют следующие вопросы: правовой статус участников спортивных мероприятий; критерии допуска к участию в спортивных соревнованиях; перераспределение доходов, получаемых от проведения спортивных мероприятий; переходы спортсменов из одного спортивного клуба в другой; санкции за нарушение регламентных норм и др. [1, с. 113].

Исторически именно организации физической культуры и спорта оказали большое влияние на формирование современной физкультурно-спортивной системы в целом и профессионального спорта, в частности. Во многих случаях им приходилось впервые регулировать те или иные отношения в области физической культуры и спорта, так как государство не проявляло интереса к вопросам регулирования спортивной деятельности. Самостоятельность и независимость спортивных организаций, осуществляющих самоуправление в сфере профессионального спорта, поспособствовала созданию собственного комплекса правовых регуляторов, закрепленных в форме регламентных норм. Именно эти нормы всегда оказывали и оказывают сегодня основное влияние на развитие законодательства в сфере физической культуры и спорта.

С принятием Закона Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» № 2445-ХІІ от 18 июня 1993 г. можно сказать, что законодатель сделал большой шаг в признании роли и места организаций физической культуры и спорта в регулировании отношений в области физической культуры и спорта. Кроме того, в п. 2 ст. 9 Закона Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» № 125-3 от 4 января 2014 г. (далее — Закон о спорте) среди принципов государственной политики в сфере физической культуры и спорта содержится принцип сочетания государственного и общественного регулирования и управления в сфере физической культуры и спорта [2].

Мнение ученых по вопросу приоритета государственного или общественного регулирования сферы физической культуры и спорте далеко от единства. Так, Н. В. Аристова отмечает чрезмерное вмешательство государства в спортивную сферу. Н. В. Аристова считает, что национальный законодатель, конечно, может «диктовать свои правила», но если спортсмены хотят участвовать в международных соревнованиях, национальный законодатель должен установить пределы правового регулирования спортивных отношений в соответствии с ключевыми принципами мирового спорта. В противном случае спортивные федерации могут быть исключены из международных федераций, и никому «национальный правомерный спорт» не будет интересен [3, с. 10].

Е. М. Ильинская, И. М. Тихомиров полагают «в связи с уже сложившейся системой правового регулирования, созданной спортивными организациями, необходимо обеспечить адекватное государственное вмешательство в деятельность спортивных организаций, что не повредило бы их чрезмерному влиянию. [4, с. 242].

Т. Е. Мельник также отмечает, что законодателю следует учитывать значительную роль норм, содержащихся в спортивных регламентах спортивных организаций. В противном случае необоснованное вторжение правовых регуляторов может породить дополнительные проблемы [5, с. 142].

В ст. 11 Закона о спорте закреплены основы регулирования и управления в сфере физической культуры и спорта. Так, в соответствии с п. 1 ст. 11 Закона о спорте регулирование и управление в сфере физической культуры и спорта строятся на основе сочетания государственного и общественного регулирования и управления. Законом Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам физической культуры и спорта» № 200-3 от 19 июля 2022 г. (далее — Закон № 200-3) подверглись изменению п. 2 и п. 3 ст. 11 Закона о спорте, где ранее говорилось о необходимости осуществлять государственное и общественное регулирование и управление в сфере физической культуры и спорта *в соответствии с законодательством*. Казалось бы, законодатель отменил ранее установленный приоритет государственного регулирования над общественным. Однако, Закон № 200-3 обязал общественные организации физической культуры и спорта (например, Национальное антидопинговое агентство, федерации (союзы, ассоциации) по виду (видам) спорта) *обеспечивать соответствие всех принимаемых актов законодательству в сфере физической культуры и спорта* [6].

Государственное регулирование осуществляют государственные органы (п. 2 ст. 11 Закона о спорте). Общественное регулирование, согласно п. 3 ст. 11 Закона о спорте осуществляют организации физической культуры и спорта [2]. Так, федерации (союзы, ассоциации) по виду (видам) спорта) в пределах своей компетенции разрабатывают и принимают регламенты, правила, инструкции и другие акты.

Спортивными регламентами, принимаемыми организаторами спортивных соревнований, регулируются правила и условия проведения соревнований, требования к спортивным сооружениям, правила допуска участников к соревнованиям, правила переходов спортсменов, привлечение к спортивной ответственности и др. Таким образом, такие акты как регламенты являются важной составляющей общественного регулирования спортивных соревнований. В тоже время, зачастую практикующему юристу не так-то просто отыскать в общем доступе тот или иной спортивный регламент, поскольку далеко не каждая спортивная федерация заботится о том, чтобы разместить свои регламенты на официальном сайте в сети «Интернет».

С целью устранения правового нигилизма и неграмотности в сфере физической культуры и спорта Закон № 200-3 дополнил ст. 11 Закона о спорте, п. 3-1. и п. 3-2. Согласно п. 3-1. Закона о спорте государственные органы и организации, осуществляющие государственное и общественное регулирование и управление в сфере физической культуры и спорта, обеспечивают размещение и поддержание в актуальном состоянии в открытом доступе на своих официальных сайтах в глобальной компьютерной сети Интернет информации, связанной с осуществлением государственного или общественного регулирования и управления в сфере физической культуры и спорта [6].

П. 3-2. ст. 1 Закона о спорте дополняет п. 3-1 и содержит обязанность организаций, осуществляющих общественное регулирование и управление в сфере физической культуры и спорта, размещать и поддерживать в актуальном состоянии в открытом доступе на своих официальных сайтах в глобальной компьютерной сети Интернет свои уставы, иные документы, принятые ими в пределах компетенции и связанные с осуществлением общественного регулирования и управления в сфере физической культуры и спорта [6]. Однако в постановлении Совета министров Республики Беларусь «О проведении на территории Республики Беларусь спортивных мероприятий» от 19 сентября 2014 г., № 902 [7] отсутствует обязанность организатора спортивных соревнований опубликовывать принятый регламент проведения спортивного соревнования.

Заключение. Несмотря на то, что Закон о спорте подвергся определенным изменениям и дополнениям в сфере государственного и общественного регулирования физической культуры и спорта, можно утверждать, что приоритет государственного регулирования над общественным остался неизменным.

В связи с тем, что официальный сайт является первоисточником, т. е. основным источником сведений, на котором пользователь получает достоверную, полноценную и актуальную информацию о новостях и событиях, и во исполнение п. 3-2 ст. 11 Закона о спорте предлагаем п. 28 постановления Совета министров Республики Беларусь «О проведении на территории Республики Беларусь спортивных мероприятий» от 19 сентября 2014 г., № 902 дополнить обязанностью организаторов спортивных соревнований опубликовать принятый регламент проведения спортивного соревнования и изложить его в следующей редакции: «Организаторы спортивного соревнования не позднее 30 дней до его начала утверждают положение о проведении (регламент проведения) данного спортивного соревнования, которое рассылается ими заинтересованным организациям и подлежит опубликованию на официальном сайте организатора».

Список цитируемых источников

1. Кошель, А. Б. Государственное регулирование и саморегулирование в области профессионального спорта / А. Б. Кошель // Журн. рос. права. — 2012. — № 6 (186). — С. 112—118.
2. О физической культуре и спорте [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2014 г., № 125-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 янв. 2018 г. № 92-З // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
3. Аристова, Н. В. Приоритет корпоративных норм международного спортивного движения над нормами права / Н. В. Аристова // Физическая культура, спорт, туризм : науч.-метод. сопровождение ; ред. колл.: Е. В. Старкова, Т. А. Полякова. — Пермь : [б. и.], 2014. — С. 10.
4. Ильинская, Е. М. Особенности государственного регулирования и саморегулирования в области профессионального спорта / Е. М. Ильинская, И. М. Тихомиров // ADVANCED SCIENCE : сб. статей VIII Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. — 2019. — [в ? ч.]. — С. 240—243.
5. Мельник, Т. Е. Проблемы правового регулирования в области физической культуры и спорта / Т. Е. Мельник // Журн. рос. права. — 2005. — № 1. — С. 142.
6. Об изменении законов по вопросам физической культуры и спорта [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 19 июл. 2022 г., № 200-З // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
7. О проведении на территории Республики Беларусь спортивных мероприятий [Электронный ресурс] : постановление Совета министров Респ. Беларусь, 19 сент. 2014 г., № 902 : в ред. постановления Совета министров Респ. Беларусь от 16 дек. 2022 г. № 871 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.

УДК 331.522

А. Н. Короб

Государственное научное учреждение «Институт экономики НАН Беларуси»,
Минск, Республика Беларусь, nemodakar@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНЦИИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ БЮРОКРАТИЧЕСКИХ СТРУКТУР ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЙ СФЕРЫ

В статье исследованы бюрократические структуры жилищно-коммунального хозяйства, а также определено их влияние на конкурентные отношения в сфере и обеспечение социальной защиты населения. В результате автором обоснованы инновационные инструменты для белорусской институциональной системы совершенствования отношений в жилищно-коммунальном хозяйстве, которые затрагивают как развитие института конкуренции, так и совершенствование социальной защиты населения.

Ключевые слова: бюрократические структуры; конкуренция; социальная защита населения; жилищно-коммунальное хозяйство.

INNOVATIVE INSTRUMENTS FOR THE DEVELOPMENT OF COMPETITION AND SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION BASED ON BUREAUCRATIC STRUCTURES OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES

The author examines the bureaucratic structures of housing and communal services, and also determined the influence of bureaucratic structures on competitive relations and ensuring social protection of the population. As a result, the author justified innovative instruments for the Belarusian institutional system of improving relations in housing and communal services. Innovative instruments provide for the development of the institution of competition and the improvement of social protection of the population.

Key words: bureaucratic structures; competition; social protection of the population; housing and communal services.

Введение. В ходе исследования обосновано, что совершенствование бюрократических механизмов и развитие института конкуренции позволит улучшить социальную защиту населения по отдельным направлениям. В результате предложены действенные инструменты государственного регулирования социальных отношений в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Объектом нашего исследования являются бюрократические структуры институциональной системы Беларуси. Предмет исследования — механизм влияния бюрократических структур на конкурентные отношения и социальную защиту населения (на примере жилищно-коммунального хозяйства). Цель исследования — предложить инновационные инструменты развития конкурентных отношений и повышения уровня социальной защиты населения на основе реформирования бюрократических структур.

Основная часть. В белорусском законодательстве отсутствует понятие планово-убыточного предприятия. В уставе любой коммерческой организации содержится пункт о цели деятельности — извлечении прибыли, то есть убытки с формальной точки зрения не планируются. Термин «планово-убыточная» система в советской административной экономике применялся по отношению к заведомо убыточным предприятиям, в первую очередь, социально значимых сфер — жилищно-коммунальное хозяйство, общественный транспорт, бытовые услуги и прочие. Экономические причины негативного финансового результата заключались из-за превышения затрат над выручкой, что было обусловлено стабильностью тарифов. Если обратиться к Закону СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30 июня 1987 года, то статья 9 предполагала «плановое управление» со стороны высшего административного органа. В тоже время, в данном нормативном правовом документе содержится норма, устанавливающая обязанность вышестоящего государственного органа возместить подведомственному государственному предприятию причиненные убытки, если таковые были вызваны обязательным указанием. При длительной убыточности и неплатежеспособности предприятия предполагалось прекращение деятельности субъекта хозяйствования. О субсидиях и дотациях по отношению к подведомственным предприятиям в данном Законе не было упоминания [1]. Соответственно, планово-убыточное предприятие возникло как реализуемый бюрократическим аппаратом неформальный институт административной экономики СССР.

Уже к середине 70-х годов XX века в СССР платежи населения за жилищно-коммунальные услуги не покрывали все эксплуатационные издержки в виду того, что тарифы не пересматривались с 1928 года [2, с. 77]. Специфика жилищно-коммунальных предприятий определила особенности их финансовых взаимоотношений с местным бюджетом. В экономической науке такой тип отношений известен как «мягкие бюджетные отношения». Их сутью является покрытие за счет бюджета суммы убытка. «Фактически полная дотационность предприятий жилищно-коммунального хозяйства не стимулировала специалистов и руководителей к поискам путей снижения затрат, повышения качества работы, внедрения новой технологии обслуживания и ремонта» [2, с. 77]. Тем не менее, стабильность тарифов на жилищно-коммунальные (транспортные) услуги и их весьма низкая составляющая в доходах населения, обосновывалась бюрократическими институтами как социальная защита населения. Такая же позиция присутствует и в современной белорусской институциональной системе.

Под бюрократией понимают «систему управления, осуществляемую управленческим аппаратом, состоящим из должностных лиц, обладающих специальной профессиональной подготовкой и действующих в рамках полномочий в соответствии с формальными правилами» [3]. Соответственно, государственный управленческий аппарат образует бюрократические структуры, которые представляют собой обособленные юридические лица (организации) и характеризующиеся следующим:

- имеют свой аппарат управления — руководителя, структурные подразделения;
- выполняют возложенные на них государственные задачи и функции;
- финансируются как за счет бюджетных источников, так и отчислений субъектов хозяйствования, платежей населения;
- основной целью деятельности является выполнение государственных социальных функций, в некоторых случаях прибыль рассматривается как сопутствующий продукт.

Бюрократическая структура образует систему, функционирующую на основе точного следования ее членов определенным правилам и процедурам. Инициативное поведение в такой системе, как правило, не поощряется, а показателем качества функционирования выступает инициативность.

Альтернативой бюрократическим структурам являются адаптивные организационные структуры, которые применяются в управлении предприятием в случае, когда необходимо обеспечить кооперацию подразделений и сотрудников для выполнения отдельных задач. Отличием адаптивных структур от бюрократических является инициативность и творческий подход для достижения целей, а не точное соблюдение административных процедур.

По нашему мнению, именно сочетание бюрократических и адаптивных организационных структур в данный момент апробируется в рамках Концепции совершенствования и развития жилищно-коммунального хозяйства до 2025 года, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 декабря 2017 года № 1037 [4]. Например, еще до принятия данного документа для сокращения бюрократического аппарата и оптимизации административных процедур, а также целях осуществления общего руководства, управления и координации деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства, представление и защиты в установленном порядке интересов, входящих в его состав организаций, областные и Минский городской исполнительные комитеты создали государственные объединения жилищно-коммунального хозяйства. При этом данным бюрократическим структурам перешли отдельные функции управлений жилищно-коммунального хозяйства, что позволило несколько оптимизировать государственный аппарат. Основное отличие региональных управлений от региональных государственных объединений жилищно-коммунального хозяйства заключается в том, что первые имеют государственно-властные полномочия и наделены правом принятия управленческих решений, а вторые — обеспечивают администрирование сферы жилищно-коммунального хозяйства региона и формируют центр управления информацией.

В Концепции также содержатся инновационные инструменты для отечественной сферы жилищно-коммунального хозяйства — предполагается последующее создание кластерных структур, использование элементов государственно-частного партнерства (концессии). Однако на данный момент нет существенных изменений по развитию института конкуренции и адаптивных организационных структур в жилищно-коммунальной сфере. С формальной точки зрения Министерство жилищно-коммунального хозяйства, государственные объединения и управления жилищно-коммунального хозяйства, местные органы власти и прочие бюрократические структуры могут использовать оговоренные инструменты государственно-частного партнерства и создавать соответствующие кластеры. Реализация же проектов в жилищно-коммунальной сфере осуществляется преимущественно без привлечения капитала частного бизнеса. По нашему мнению, основной причиной отсутствия привлекательности инвестиций в социально-значимые сферы для частного бизнеса является неформальный институт плано-убыточного предприятия. Основным противоречием является то, что норма прибыли строго ограничена максимальными пределами, а ввиду государственного регулирования тарифов и цен рентабельность социально-значимых видов деятельности является величиной отрицательной. При этом получение дотаций и субсидий в случае компенсации убытков для частного бизнеса видится весьма проблематичной в виду сложности бюрократических процедур и риска совершения разного рода ошибок в проведении расчетов. Зачастую инструментом мотивации для государственно-частных проектов выступает только трудовой доход владельца бизнеса в виде заработной платы как руководителя предприятия, то есть прибыль в социально-значимых проектах не выступает стимулом для организации бизнеса и институт конкуренции не работает.

В жилищно-коммунальной сфере имеется недостаточное развитие конкурентных отношений субъектов хозяйствования и нет институциональных условий для ее появления — государственные и местные органы власти создают предприятия для оказания жилищно-коммунальных услуг, а потом распределяют выполнение государственных заказов среди них. Конкуренция в данной среде возможна только в виде оказания платных услуг населению и прочим организациям, но, довольно часто, коммунальные предприятия по некоторым услугам являются монополистами из-за отсутствия в регионе альтернативных субъектов хозяйствования [5, с. 67—68]. В то же время наметилась тенденция сокращения расходов республиканского бюджета финансирование расходов по статье жилищно-коммунальные услуги и строительство. Если в 2022 году на данные цели выделялись 96,3 млн руб., то в 2023 году — только 6,7 млн руб. (сокращение более чем на 93 %). Эксперты это объясняют частичной передачей некоторых профильных вопросов жилищно-коммунального хозяйства на уровень местных бюджетов [6], финансовые возможности которых гораздо скромнее.

Заключение. По нашему мнению, способствовать развитию конкуренции в бюрократических структурах помогут следующие инструменты:

- способствовать развитию адаптивных организационных структур будет проектный способ обеспечения субсидий и дотаций из бюджетных источников, который, в свою очередь, будет предполагать конкурсное распределение средств и ограниченный период финансирования под решение конкретных задач;
- в случае с плано-убыточными субъектами хозяйствования, находящимися на бюджетном субсидировании, рекомендуется создание института общественной оценки целесообразности таких проектов, который может функционировать на уровне местных советов депутатов;
- внедрение практики государственно-частного партнерства на основе франчайзинга жилищно-коммунальных услуг, когда бюрократические структуры передают право и технологии организации соответствующего бизнеса на возмездной основе частному капиталу, что решает проблему разделения функций заказчика и подрядчика при выполнении государственных заказов;
- также целесообразным видится расширение концессионных отношений в жилищной сфере при сохранении государственной коммунальной собственности на инфраструктуру, активное создание кластеров, объединяющих учреждения «производства, науки и образования», что и предлагается в Концепции совершенствования и развития жилищно-коммунального хозяйства до 2025 года;

– присоединение к жилищно-коммунальным организациям прочих предприятий, которые являются планомерно убыточными, для сглаживания их отрицательного результата нам видится нецелесообразным; мировая практика показывает, что смежные виды деятельности также могут регулироваться муниципальными органами и на них могут распространяться такие же нормы бюджетной поддержки, ярким примером этого является общественный транспорт.

Инструментами совершенствования социальной защиты населения в жилищно-коммунальной сфере на основе реформирования бюрократических структур могут послужить следующие:

– положительным примером улучшения жилищных условий населения во многих развитых странах является государственный арендный фонд жилья, который также является и источником социального (безвозмездного) жилья; в этом случае решаются многочисленные вопросы существования «льготных» категорий населения, строительства жилых помещений с государственной поддержкой, «льготных» кредитов, переезда в другую местность и рассоединения семей, построивших жилье с государственной поддержкой, улучшения жилищных условий в результате рождения детей, выселения неплательщиков из арендованных квартир, контроля правил пользования жилыми помещениями;

– создание специальной службы жилищно-коммунального мониторинга, обеспечивающей контроль за качеством жилищно-коммунальных услуг, соблюдением тишины в жилых помещениях, парковкой автомобилей и велосипедов, раздельным сбором мусора, содержанием и выгулом домашних животных, оплатой жилищно-коммунальных услуг и прочее; финансирование такого института возможно как на основе бюджетных ассигнований, так и за счет отчислений потребителей жилищно-коммунальных услуг.

Список цитируемых источников

1. О государственном предприятии (объединении) / Закон СССР от 30.06.1987 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9049736>. — Дата доступа: 26.12.2022.
2. Скрипник, О. Б. Реформирование регионального жилищно-коммунального комплекса: методология и практика / О. Б. Скрипник. — М.: Финансы и статистика, 2013. — 288 с.
3. Масловский, М. В. Бюрократия / М. В. Масловский // Большая российская энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://bigenc.ru/sociology/text/1893252/>. — Дата доступа: 24.12.2022.
4. О Концепции совершенствования и развития жилищно-коммунального хозяйства до 2025 года [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 дек. 2017 г., № 1037 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21701037&p1=1>. — Дата доступа: 22.12.2022.
5. Короб, А. Н. Особенности согласования экономических интересов социальных макрогрупп в жилищно-коммунальной сфере / А. Н. Короб // Проблемы управления. — 2022. — № 4 (86). — С. 66—73.
6. Наривончик, Д. Бюджет на 2023 год: разбираем с калькулятором [Электронный ресурс] / Д. Наривончик // Экон. газета. — № 91 (2588) от 02.12.2022. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkryti/byudzheta-na-2023-god-razbiraem-s-kalkulyatorom/>. — Дата доступа: 12.01.2023.

УДК 364.7

Т. Н. Короткевич

Благотворительное общественное объединение «Мир без границ»,
Минск, Республика Беларусь, tatsiana.korotkevich@gmail.com

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА БЫТЬ УСЛЫШАНЫМ С ПОМОЩЬЮ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В статье представлен опыт и промежуточные результаты проекта, разработанного в рамках правового подхода, по широкому внедрению и применению средств альтернативной и дополнительной коммуникации в процессе оказания социальных услуг детям и молодым людям с инвалидностью в условиях дома-интерната.

Ключевые слова: дети с инвалидностью; деинституционализация; альтернативная и дополнительная коммуникация; права детей; права быть услышанным; деинституционализация; дом-интернат.

Т. N. Korotkevich

“World without Borders” Charity Public Organization,
Minsk, the Republic of Belarus, tatsiana.korotkevich@gmail.com

REALIZING THE RIGHT TO BE HEARD THROUGH AN ALTERNATIVE AND ADDITIONAL COMMUNICATION AS A CONDITION FOR IMPROVING QUALITY SOCIAL SERVICES FOR CHILDREN WITH DISABILITIES

This article presents the experiences and results of a project, developed within the framework of the rights-based approach, on the widest implementation and use of alternative and additional communication in the process of providing social services to children and young people with disabilities in residential care.

Key words: children with disabilities; alternative and additional communication; children’s rights; rights to be heard; deinstitutionalization; house-boarding institutions.

Введение. Альтернативная и дополнительная коммуникация (далее — АДК) в работе с детьми, с низким уровнем вербальной коммуникации, помогает реализовать право детей с инвалидностью, быть услышанными, реализации гарантий для защиты отдельных людей и групп от действий и бездействия, затрагивающих их основные права и человеческое достоинство. Использование подхода, основанного на правах человека, правах детей, позволяет апробировать на практике деятельность данного подхода, выстроить уникальную систему оказания социальной помощи детям с инвалидностью, проживающим в домах интернатах. Подход основанный на правах человека, включает в себя опору на основные принципы рассмотрения прав и закономерностей их действия и ключевые правила.

Основная часть. Права человека — универсальные, неделимые, взаимосвязанные, взаимозависимые и неделимыми, инклюзивные, обеспечивают уважение достоинства каждого человека и равенство [1, с. 2]. ООН в направлении устойчивого развития сформулировал Цели устойчивого развития и руководящие принципы для реализации программ устойчивого развития, которые включают в себя три принципа: использовать в деятельности подход, основанный на правах человека, «никто не должен остаться в стороне», инклюзии «ничего для нас без нас», которое стали основными принципами для построения плана реализации проекта по внедрению и широкому применению АДК [2, с. 12].

В рамках проекта «Реализация прав через коммуникацию» создавались условия, для детей с инвалидностью, воспитывающиеся в домах интернатах, для активного использования средств АДК, в том числе, чтобы даже неречевые дети могли выражать свои пожелания, беспрепятственно общаться с окружающими, пользоваться правами на качественное образование, социальные, культурные услуги через общение, могли вернуться в биологическую или оказаться в замещающей семье, получать более качественное медицинское обслуживание, получить защиту от дискриминаций и имели возможность успешной социализации. Проект разработан на основе подхода, основанного на правах человека, который является универсальным для гарантии и защиты людей от действий и бездействия, затрагивающих их основные права и человеческое достоинство. Согласно принципу «никто не должен остаться в стороне», важно организовать деятельность по оказанию социальных услуг в условиях дома-интерната с учетом голоса детей. Для этого необходимо ввести в ежедневную практику общения с невербальными детьми: обращаться к ребенку по имени, спрашивать мнение ребенка при принятии решения в отношении его, используя подходящий способ коммуникации, использовать подходящее средство АДК, чтобы ребенок мог регулярно выразить свое мнение, пожелания, просьбы, отказ от участия, позволять ребенку выражать свое несогласие, реагируя доброжелательно, выясняя причину несогласия, рассматривая различные варианты и объясняя их последствия и т. п.

В результате реализации БОО «Мир без границ» проектов, направленных на нормализацию, интеграцию, социализацию детей с инвалидностью была выявлена одна из самых уязвимых групп детей, которым необходима помощь с учетом их особых потребностей. Несмотря на широкий охват детей с инвалидностью специальным образованием, которое берет на себя ответственность за обучение и применение АДК, коммуникативные навыки развиваются медленно у таких детей, замедляя процесс социализации, ограничивая их возможность быть услышанными, высказать свое мнение и общаться, а значит, и обучаться, развиваться. В условиях дома-интерната в начале проекта был проведен анализ права быть услышанным и ситуации с применением АДК, с помощью анкетного опроса представителей указанных учреждений двух категорий: администрации учреждения (8 человек) и специалистов (40 человек) из 8 домов-интернатов системы социальной защиты, непосредственно взаимодействующих с детьми, имеющими нарушения речевого развития. Благодаря проведенному анализу ситуации, было выявлено, что несмотря на тяжесть инвалидности невербальных детей, трудных условий для проведения диагностики, недостаточной мотивации специалистов и сотрудников домов-интернатов для внедрения и использования АДК, диагностика невербальных детей осуществляется и представлена в индивидуальных планах реабилитации, персонал большинства домов-интернатов использует коммуникацию при помощи жестов, мимики и движений тела или коммуникацию через тактильные ощущения (поглаживание, ощупывание, постукивание и др.) поддерживая уровень ненамеренного общения. В домах-интернатах, воспитывающих детей и молодых людей с инвалидностью, существует проблема подбора подходящего средства АДК и практики ежедневного использования в общении АДК персоналом, специалистами, несмотря на то, что в домах-интернатах используются элементы адаптивной среды, помогающие детям ориентироваться в повседневной жизнедеятельности. Деятельность проекта, кроме решения вопросов развития компетенций сфере АДК, сфокусирована на формировании нормой является в обязательном порядке спрашивать мнение всех невербальных детей при принятии решений, затрагивающих их интересы, для полной реализации прав детей, воспитанников домов-интернатов.

Для определения стратегии деятельности проанализированы барьеры для внедрения и использования АДК в Беларуси. Экспертной группой проекта (Т. И. Сеница, С. В. Пупа, Е. М. Юревич, А. Д. Калиновская) были выделены следующие группы барьеров, которые стали критериями в оценке условий и возможностей, составления плана внедрения и широкого применения АДК в учреждении: нормативно-правовые, информационные, психологические, организационные материально-технические [3, с. 82—83].

В настоящее время в белорусском законодательстве в нормативных документах, которые регулируют вопросы обеспечения доступа к образованию и социальным услугам, вопросы качества предоставления услуг в новом законе «О правах инвалидов и их социальной интеграции» появились понятия касающиеся коммуникации: «жестовый язык», «ясный язык», «универсальный дизайн» «ассистивные устройства и технологии»,

которые создают условия, для того, чтобы поднимать вопросы коммуникации, создавать больше возможностей для использования АДК, в первую очередь с помощью ассистивных устройств, которые могут быть разной уровни технологической сложности и «служащих для полного или частичного преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности» [4, с. 1, 8], таких, как коммуникативная кнопка смартфон, планшет, айтрекер. Понятие «альтернативная и дополнительная коммуникация» и его производные, которые бы напрямую поддерживали реализацию права быть услышанным, с помощью широкого спектра средств и методов коммуникации, пока не представлено в национальном законодательстве. Необходимо дальнейшее совершенствование законодательства.

Стратегия внедрения АДК в деятельность дома-интерната для детей-инвалидов с психофизическими особенностями развития [3, с. 84—87] включила в себя направления:

Предварительный анализ барьеров для внедрения и использования АДК в условиях дома-интерната, включающий анализ ситуации внутри учреждения по использованию АДК, мониторинг реализации права быть услышанным, анализ детей, контингента воспитанников, специалистов и их компетенций, материально-технических условий и возможностей для широкого использования АДК.

Организационно-методическое направление, которое необходимо для разработки плана всех мероприятий, включающих в себя создание благоприятной коммуникативной среды, формирование рабочей группы, подготовки методических материалов исходя из потребностей специалистов, персонала, детей, их родителей, организации мониторинга реализации внедрения АДК. Данное направление также включает в себя проведение межведомственных консультаций, согласований планов взаимодействия и закрепление всех решений решениями на уровне организаций и системы управления.

Информационно-образовательное направление для всех взрослых, сотрудников, специалистов, персонала дома-интерната, захватывающий возможность работы с теми семьями, которые сохранили свои родительские права на воспитание. Встречи, презентации, лекции, образовательные курсы необходимы для подготовительной работы с детьми, по обучению их АДК.

Введение АДК для детей включает в себя определение системы выбора детей, согласования мотиваций и ежедневной рутины детей и специалистов для организации взаимодействия. Данное направление важно осуществлять с помощью технологии работы в мини-группах, менторства и супервизии, так как своевременное получение обратной связи будет способствовать успешному внедрению и использованию АДК.

Создание и поддержка развивающей коммуникативной среды, включая все системы коммуникативного взаимодействия, создание такой социальной среды, такого взаимодействия между невербальным ребенком и взрослыми, в котором вызывается и поддерживается мотивация к общению, реализуются личные и социальные права.

В ГУ «Городищенский дом-интернат для детей-инвалидов с особенностями психофизического развития» продолжается проект по внедрению и широкому применению АДК, предварительные результаты были представлены в рамках Научно-практической конференции «Беларусь: развитие практики альтернативной и дополнительной коммуникации в контексте мирового опыта» в секции «Практика использования АДК в институциональных учреждениях образования, здравоохранения и социальной сферы (включая взаимодействие с семьей)». Необходимо отметить, что основными результатами внедрения и применения АДК в доме-интернате, были изменения в уровне коммуникативного поведения детей, у около 50 % невербальных детей, включенных в обучение АДК повысился уровень коммуникативного поведения и с ненамеренного уровня они перешли на намеренный уровень, изменилась практика коммуникации персонала и специалистов, непосредственно работающих с детьми: воспитателей, учителей, руководителей кружков, и т. п., она стала ежедневной, регулярной. В результате совместных, командных усилий по реализации права детей с инвалидностью, воспитанников дома-интерната, быть услышанными развились их навыки общения, взаимодействия, рефлексии, мотивация общения стала в некоторых случаях ведущей для взаимодействия, появилось разнообразие в ежедневной рутине, увеличилась их включенность в социальную, образовательную, культурную деятельность дома-интерната, некоторые воспитанники стали проявлять личную инициативу в общении, преодолели проблемы, связанные с нежелательным поведением, что сделало для них остальные социальные услуги доступными.

Заключение. Таким образом, практика реализации правового подхода продемонстрировала, принципы этого подхода работают, все права взаимосвязаны, неделимы, улучшении показателей в реализации одного права, приводит к улучшению реализации других прав. В данном случае, реализация права быть услышанным, как базового индивидуального права, позволило улучшить качество, доступность социальных услуг, предоставляемых в доме-интернате.

Список цитируемых источников

1. Часто задаваемые вопросы о правозащитном подходе к сотрудничеству в целях развития (публикация ООН, № E.06.XIV.10) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://unsdg.un.org/ru/resources/chasto-zadavaemye-voprosy-o-pravozaschitnom-podkhode-k-sotrudnichestvu-v-celyakh>. — Дата доступа: 05.02.2023.
2. United nations sustainable development cooperation framework – internal. Guidance edited version – 3 june 2019 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2022-06/UN%20Cooperation%20Framework%20Internal%20Guidance%20--%201%20June%202022.pdf>. — Дата доступа: 25.01.2023.

3. Синица, Т. И. Стратегия включения альтернативной и дополнительной коммуникации во взаимодействие с детьми с инвалидностью в интернатных учреждениях Республики Беларусь / Т. И. Синица // Альтернативная и дополнительная коммуникация : сб. ст. ; сост. Б. Кондрусик. — СПб. : Скифия, 2021. — С 81—87.
4. Республике Беларусь Приказ Министра образования Респ. Беларусь № 608 от 22.07.2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://asabliva.by/main.aspx?guid=105633>. — Дата доступа: 25.01.2023.
5. О правах инвалидов и их социальной интеграции : Закон Респ. Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200183&p1=1&p5=0>. — Дата доступа: 25.01.2023.

УДК 378.14

И. Л. Литвиненко

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение инклюзивного высшего образования
«Московский государственный гуманитарно-экономический университет», образовательное частное
учреждение высшего образования «Московская международная академия», Москва,
Российская Федерация, innalitvinenko@yandex.ru*

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МОДЕЛИРОВАНИЮ ПРОЦЕССОВ МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

Актуальность исследования определена вызовами современного общества, потребностями в высококвалифицированных специалистах, подготовку которых ведет система высшего образования, и отставанием уровня организации образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании от требований инновационных процессов в сфере высшей школы.

В данной статье рассматриваются труды, составившие теоретическую и методологическую основу данного исследования, определяются сущность понятий «образовательный менеджмент» и «образовательный маркетинг», определяются ожидаемые результаты исследования.

Ключевые слова: образовательный менеджмент и маркетинг; система высшего образования; методологическая основа работы; методологические подходы.

I. L. Litvinenko

*Federal State Budgetary Educational Institution of Inclusive Higher Education "Moscow State University
for the Humanities and Economics", educational private institution of higher education "Moscow International Academy",
Moscow, Russian Federation, innalitvinenko@yandex.ru*

METHODOLOGICAL APPROACHES TO MODELING MANAGEMENT AND MARKETING PROCESSES IN HIGHER EDUCATION

The relevance of the research is determined by the challenges of modern society, the needs for highly qualified specialists trained by the higher education system, and the lag in the level of organization of educational management and marketing in higher education from the requirements of innovative processes in the field of higher education.

This article examines the works that formed the theoretical and methodological basis of this study, defines the essence of the concepts of "educational management" and "educational marketing", determines the expected results of the study.

Key words: educational management and marketing; higher education system; methodological basis of work; methodological approaches.

Введение. Среди трудов, предшествующих нашему исследованию, можно выделить ряд работ, которые рассматривали отдельно вопросы оптимизации образовательного менеджмента и маркетинга, на примере других уровней образования, в иных, например, исторических аспектах.

Процессы образовательного менеджмента исследовались В. И. Журко, С. В. Боголеповой, О. О. Быкасовой, М. А. Василенко, Н. А. Дмитриевой, Д. С. Лебедевой, Н. В. Малковой, Е. В. Язовских и др.).

Общие положения об образовательном маркетинге разрабатывались Р. Ф. Абдеевым, В. А. Беликовым, Е. А. Богдановой, Е. Н. Голубковым, И. Н. Герчиковой, М. С. Каганом, Ф. Котлером, М. Л. Разу, В. А. Слестениным, Л. Н. Семерковой и др.).

Значимы для нашего исследования и труды, посвященные инновационным процессам в образовании (В. Загвязинского, В. А. Бордовского, З. Л. Венкова, А. Я. Кузнецовой, В. Я. Ляудис, В. А. Слестенина, Т. И. Шамовой и др.).

Особенного внимания заслуживают следующие работы наших отечественных ученых, например, диссертация Е. В. Ворониной [1], посвященная исследованию менеджмента высшей школы как «инструмента реформирования системы профессионального образования». Труды Д. С. Лебедевой и М. А. Василенко [2] раскрывают особенности протекания процесса эффективного менеджмента, Н. М. Полетаевой [3] — инновационного менеджмента в образовательном учреждении, в целом, О. Г. Старикова [4] исследует полипарадигмальный подход в построении образовательных стратегий в вузе. Интересны выводы О. А. Новиковой [5], рассматривающей идеи мотивационного подхода к управлению образовательным учреждением в историческом плане, А. П. Панкрухина [6], раскрывающего механизмы эффективного

маркетинга образовательных услуг, П. А. Петрякова [7], исследующего несколько уровней стратегического развития и преобразования образовательного менеджмента вуза, А. Ю. Петрова, А. В. Лапшовой и М. В. Грининой [8], раскрывающих особенности инновационного маркетинга профессиональной образовательной организации. Вопросы обучения, подготовки специалистов, способных осуществлять процессы инновационного образовательного менеджмента и маркетинга раскрываются в работах А. А. Симоновой [9], Т. Н. Третьяковой [10], В. А. Шевченко [11].

Основная часть Наше исследование предполагает рассмотрение образовательного менеджмента и образовательного маркетинга как взаимосвязанных, взаимодополняющих в единой системе управления высшей школой процессов, которые строятся с учетом требований инновационной образовательной среды, а также особенностей функционирования государственных и негосударственных вузов. В конечном итоге, все эти механизмы оптимизации управления высшей школы должны привести к изменению профессиональной мотивации, развитию способностей и востребованности выпускников вузов.

Таким образом, цель исследования – разработка интегрированной системы образовательного менеджмента и маркетинга (ресурса развития высшего образования) включающей инновационные процессы в образовании, способствующей росту профессиональной мотивации, развитию способностей и востребованности выпускников вузов.

Задачи исследования: дать теоретическое обоснование методологических подходов к моделированию процессов менеджмента и маркетинга в высшем образовании; исследовать генезис и состояние процессов образовательного менеджмента и маркетинга, уточнить содержание понятий «образовательный менеджмент в высшем образовании», «образовательный маркетинг в высшем образовании», «инновационный образовательный менеджмент», «инновационный образовательный маркетинг», принципы инновационного образования; определить ведущие принципы и особенности функционирования процессов менеджмента и маркетинга высшего образования в условиях инновационной образовательной среды; разработать концепцию образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании как факторов его развития и оптимизации, включающую инновационные процессы в образовании; определить механизмы взаимодействия и взаимовлияния интегрированных процессов менеджмента и маркетинга в высшем образовании; выявить особенности процессов организации образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании в государственных и негосударственных вузах; разработать модель интегрированной системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании в условиях инновационной образовательной среды; выявить содержательно-технологическое обеспечение и организационно-педагогические условия реализации интегрированной модели системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании; создать методическое сопровождение для реализации разработанной модели системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании; провести опытно-поисковую работу; осуществить моделирование процесса интегрированной системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании в условиях инновационной образовательной среды; рассмотреть динамику изменения мотивации, развития способностей и востребованности выпускников вузов при реализации экспериментальной модели системы образовательного менеджмента и маркетинга.

В качестве методологической основы исследования можно выделить ряд теоретических подходов, которые мы учитывали при построении единой системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшей школе:

- системный подход (труды Л. Бергаланфи, К. Боулдинга, Н. Винера, У. Р. Эшби, В. П. Симонова, В. А. Сластенина, Э. Г. Юдина);
- личностно-ориентированный подход (исследования В. В. Серикова, Е. В. Бондаревской, Н. А. Алексеева, И. С. Якиманской);
- деятельностный подход, (труды Л. С. Выготского, П. Я. Гальперина, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна и др.);
- культурологический подход (работы К. Д. Ушинского, М. Монтессори, Л. Н. Толстого, В. А. Сухомлинского, А. В. Луначарского; Г. К. Абдрахмана, Т. Б. Алексеевой, В. С. Библера, А. П. Валицкой, О. С. Газмана, Г. И. Гайсиной, Н. Б. Крыловой, О. Тарасовой, Н. И. Чуркиной, Н. Е. Щуркиной и др.);
- мотивационный подход (исследования Ю. П. Березуцкой, Ю. А. Долженко, Т. Д. Колябиной, А. Н. Свиридова);
- исследовательский подход (труды В. П. Топоровского, В. М. Тюлю, И. Д. Чечеля, Т. И. Шамовой и др.).

Данные подходы мы рассматриваем в единстве, применяем в нашем исследовании как целостную систему, позволяющую выстроить модель взаимодействия в инновационной образовательной среде в высшем образовании двух взаимосвязанных процессов образовательного менеджмента и маркетинга.

Образовательный менеджмент и маркетинг в высшем образовании будут эффективными, если будут комплексным, охватывать все процессы, реализуемые в образовательной организации, включая и совершенствование внутренней системы менеджмента качества, и разработку стратегии, миссии, плана развития образовательной организации, и внедрение инновационных технологий в образовательный и научный процессы, координацию работы структурных подразделений, совершенствование качества материально-технического и финансового сопровождения деятельности вуза, причем сам будет постоянно развиваться и совершенствоваться.

Заключение. В качестве важных результатов нашего исследования мы видим следующие:

- 1) уточнение содержания понятий «Образовательный менеджмент в высшем образовании», «Образовательный маркетинг в высшем образовании», «инновационный образовательный менеджмент», «инновационный образовательный маркетинг», «принципы инновационного образования», обеспечивающие эффективность процессов образовательного менеджмента и маркетинга в высшей школе;
- 2) разработку и апробацию модели системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании и механизмы комплексной, системной, реализации образовательного менеджмента и маркетинга высшего образования, распространяемые на систему государственных и негосударственных образовательных учреждений, в тесном взаимодействии с другими направлениями оптимизации социальной, экономической и культурной сфер общества;
- 3) исследование и внедрение инновационных процессов современного образовательного менеджмента и маркетинга, разработка методического сопровождения реализации разработанной модели системы образовательного менеджмента и маркетинга в высшем образовании;
- 4) определение способов изменения мотивации, развития способностей и востребованности выпускников вузов при реализации экспериментальной модели системы образовательного менеджмента и маркетинга.

Список цитируемых источников

1. Воронина, Е. В. Менеджмент высшей школы как инструмент реформирования системы профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. В. Воронина. — М. : [б. и.], 2001. — 242 л.
2. Лебедева, Д. С. Менеджмент в системе высшего образования [Электронный ресурс] / Д. С. Лебедева, М. А. Василенко // Студенческий научный форум : материалы XI Междунар. студен. науч. конференции «». — Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2019/article/2018016657> /a. — Дата доступа: 05.02.2023.
3. Полетаева, Н. М. Инновационный менеджмент в образовательном учреждении / Н. М. Полетаева // Вестн. Ленинград. гос. ун-та им. А. С. Пушкина. — 2015. — Т. 3. — № 1. — С. 108—114.
4. Старикова, О. Г. Современные образовательные стратегии высшей школы: полипарадигмальный подход : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / О. Г. Старикова // Краснодар. гос. ун-т культуры и искусств. — Краснодар : [б. и.], 2011. — 48 с.
5. Новикова, О. А. Идеи мотивационного подхода к управлению образовательным учреждением в трудах отечественных педагогов XX века : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. А. Новикова // Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург : [б. и.], 2003. — 23 с.
6. Панкрухин, А. П. Маркетинг образовательных услуг [Электронный ресурс] / А. П. Панкрухин. — Режим доступа: <https://www.marketing.spb.ru/lib-special/branch/mou/1.htm>. — Дата доступа: 06.01.2023.
7. Петряков, П. А. Концепции и стратегии образовательного менеджмента вуза в отечественной и зарубежной педагогике : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / П. А. Петряков // Новгород. гос. ун-т им. Я. Мудрого. — В. Новгород : [б. и.], 2013. — 49 с.
8. Петров, А. Ю. Инновационный маркетинг профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы / А. Ю. Петров, А. В. Лапшова, М. В. Гринина // Человек и образование. — 2016. — № 4 (49). — С. 117—120.
9. Симонова, А. А. Инновационно ориентированная подготовка к педагогическому менеджменту в непрерывном профессиональном образовании : автореф. дис. ... доктора пед. наук : 13.00.08 / А. А. Симонова // Башкир. гос. пед. ун-т им. М. Акмуллы. — Уфа : [б. и.], 2012. — 49 с.
10. Третьякова, Т. Н. Теория и практика маркетинга в структуре непрерывного образования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. / Т. Н. Третьякова. — Челябинск : [б. и.], 2001. — 423 л.
11. Шевченко, В. А. Педагогический менеджмент в процессе обучения : автореф. дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / В. А. Шевченко // Ростов. гос. пед. ун-т. — Ростов н/Д : [б. и.], 2003. — 27 с.

УДК 304.444

О. Н. Макаров

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет транспорта», Москва, Российская Федерация, mr.russkiy@gmail.com

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Модернизация экономики ставит своей целью повышения благосостояния граждан, экономический рост, который будет опережать рост мировой экономики. Для реализации стратегии необходимым становится создание новой базы за счет имеющихся капитальных и интеллектуальных ресурсов, эффективности в их использовании, высвобождения предпринимательской инициативы. Реформирование структуры высшего образования должно опираться на потребности общества и экономики. Государственные приоритеты в образовании и механизм их реализации способствует тому, что формируется запас кадров для перспективных отраслей экономики, которые еще не так сильно развиты, но имеют большой потенциал.

Ключевые слова: институты; трансформация; высшее образование; социальная политика.

INSTITUTIONAL TRANSFORMATION OF THE SOCIO-ECONOMIC SPHERE: EDUCATIONAL ASPECT

The modernization of the economy aims to improve the welfare of citizens, economic growth that will outpace the growth of the world economy. To implement the strategy, it becomes necessary to create a new base at the expense of existing capital and intellectual resources, efficiency in their use, and the release of entrepreneurial initiative. Reforming the structure of higher education should be based on the needs of society and the economy. State priorities in education and the mechanism of their implementation contribute to the formation of a reserve of personnel for promising sectors of the economy that are not yet so developed but have great potential.

Key words: institutions; transformation; higher education; social policy.

Введение. Развитие государства тесно связано с той системой ценностей, которая лежит в основе жизнедеятельности не только государства и предпринимателей, но и общества в целом. Эта система ценностей для дальнейшего развития нуждается в трансформации. Новая стратегия развития должна основываться на доверии между государством и гражданами, работником и работодателем, хозяйствующими субъектами и людьми. Важно создавать новые взаимные обязательства между обществом и властью.

Для организации нормальной деятельности нужно объединение усилий власти и общества, т. е. должен возникнуть общественный договор, основой которого станет приоритет гражданина над государством.

Поэтому, на наш взгляд, перед Россией стоят несколько задач:

- установление нового социального контракта,
- реформирование власти,
- модернизация экономики.

Формирование эффективно функционирующего частного сектора как самостоятельного субъекта возможно посредством создания системы, поддерживающей рынок. Сюда можно отнести деятельность правоохранительных органов. Для модернизации экономики необходимо реформирование власти. При этом, данное реформирование также необходимо для создания доверительных отношений общества и власти, где власть становится не инструментом принуждения, а главным обеспечителем интересов общества.

Модернизация экономики ставит своей целью повышения благосостояния граждан, экономический рост, который будет опережать рост мировой экономики. Для реализации стратегии необходимым становится создание новой базы за счет имеющихся капитальных и интеллектуальных ресурсов, эффективности в их использовании, высвобождения предпринимательской инициативы. Снижение давления со стороны государства на предпринимательство позволит, в первую очередь, обеспечить рост производительности труда, дать нагрузку на неиспользуемые производственные мощности, а также даст возможность росту инвестирования, на который и будет направлена экономическая политика государства.

Говоря о социальных преобразованиях, стоит отметить, что здесь необходимо сделать упор на создание субсидиарной модели государства: обеспечение населения всеми необходимыми услугами на бюджетной основе (образование, здравоохранение), помощь малообеспеченным слоям населения, сокращение социального неравенства, улучшение качества жизни граждан.

Главными элементами в социальной политике становятся: поддержка социально уязвимых групп населения; инвестиции в развитие человека, а именно в образование, которое является неотъемлемым элементом развития конкурентоспособности в мировой экономике (рисунок 1).

Для реализации стратегии необходим комплексный подход в решении всех трех задач и равномерность в их реализации. Ни один из элементов не может равномерно развиваться без других.

Модернизация экономики

- Поддержание рыночной системы посредством контроля над ней со стороны правоохранительных органов
- Создание доверительных отношений между обществом и властью, которая будет выступать обеспечителем интересов общества
- Повышение благосостояния граждан и экономический рост
- Высвобождение предпринимательской инициативы

Реформирование социального сектора

- Создание субсидиарной модели государства
- Оказывание поддержки социально уязвимым группам населения
- Инвестиции в образование и в целом, в развитие человека

Рисунок 1 — Основные задачи государства в социальной и экономической сферах

Основная часть. Первым элементом, который нуждается в трансформации, является социальная политика. Грамотное перераспределение ресурсов невозможно осуществлять с помощью имеющейся системы социальной политики, в которой наблюдается нехватка средств для помощи нуждающимся домохозяйствам. Большинство социальных программ явно недофинансированы, что сказывается и на политической системе.

Законом предусмотрена реализация социальных функций государства, однако ни одна из них не реализуется в необходимых объемах. Несоизмеримо низким остается уровень эффективности выплаты пособий на детей и финансирование программ занятости населения. Быстрый рост стоимости наблюдается в области услуг образования и медицины, что делает их недоступными для малообеспеченных граждан. Таким образом, социальная политика требует незамедлительной трансформации.

Образование новых институтов системы образования становится необходимым в процессе реформирования. Здесь стоит провести ряд мероприятий.

Первым направлением становится персонализация бюджетного финансирования. Предполагается внедрение нормативного финансирования в расчете на одного учащегося, воспитанника в общем среднем и начальном профессиональном образовании, в системе среднего и высшего образования — дифференцированное персонализированное бюджетное финансирование студентов по государственным именным финансовым обстоятельствам, что позволит использовать средства из государственного бюджета более эффективно; высшее образование станет более доступным, увеличится свобода в выборе учебных заведений и программ обучения в них (здесь также играет роль частного финансирования в образовании) [1].

Инвестиции со стороны государства в образование обязаны обеспечивать приоритеты государства и развития образования, внебюджетные доходы образовательных организаций должны использоваться с максимальной долей эффективности. Инвестиции государства должны определять какие инвестиционные проекты учебного заведения будут реализованы наиболее эффективно.

Базовые государственные инвестиции в образование будут осуществляться в виде:

а) прямых инвестиций на формирование образовательной базы и необходимого оборудования. Размер их будет коррелировать с количеством обучающихся и государственными приоритетами;

б) прямых инвестиций на основе конкурсного отбора инвестиционных проектов и дофинансирование их со стороны государства.

Следующая часть — стимулирование притока частных средств с помощью комплекса налоговых льгот. Здесь речь про адресную поддержку обучаемых из малообеспеченных семей. Реализовываться это может следующим образом:

— поддержка и оплата обучения детей из малообеспеченных семей, детей-сирот, детей, с высокими интеллектуальными способностями в среднем образовании;

— повышение доступности начального профессионального образования с уже имеющимися мерами социальной поддержки;

— обеспечение дотациями со стороны государства студентов из низкодоходных семей, для покрытия расходов на образование и предоставления места проживания в общежитие для иногородних студентов в системе среднего и высшего профессионального образования.

Особое внимание стоит уделить высшему образованию, так как оно является базовым элементом в формировании инновационного потенциала развития России.

Реформирование структуры высшего образования должно опираться на потребности общества и экономики. Государственные приоритеты в образовании и механизм их реализации способствует тому, что формируется запас кадров для перспективных отраслей экономики, которые еще не так сильно развиты, но имеют большой потенциал [2]. Необходимо создание стипендиального фонда для специальностей, которые у государства в приоритете. Формирование этого фонда должно направить будущих студентов выбирать естественнонаучные и инженерные направления подготовки, которые являются наиболее капиталоемкими. Предлагается для крупных инженерных вузов и естественных факультетов иных институтов осуществить финансирование стипендиальных фондов в размере 40 % от всех средств, поступающих в бюджет университета от учащихся.

Улучшение финансового обеспечения высших учебных заведений, направленное на покрытие текущих расходов и модернизацию через бюджет развития, средства из которого будут направлены на повышение качества информатизации и обновление учебно-научного оборудования.

Повышение финансирования скажется на том, что средства, которые выделяются на 1 студента, вырастут в 3—5 раз, что позволит увеличить заработные платы как минимум в два раза у профессорско-преподавательского состава, а также выделить отдельной строкой расходов федерального бюджета на «обеспечение государственных именных финансовых обязательств».

Средства, поступающие в распоряжение учебных заведений из внебюджетных фондов, будут получать за счет внедрения комплекса налоговых льгот для семей и предприятий, которые будут инвестировать в образование и оказывать ему поддержку на безвозмездной основе.

Порядок финансирования обучения студентов предлагается организовывать через развитие конкурсных процедур на реализацию госзаказа на подготовку специалистов.

Следующим элементом, которому необходимо уделить внимание является создание университетских комплексов, которые будут предполагать коллаборацию разрозненных программ образования для повышения

качества образования и снижения продолжительности образовательного процесса с более полным объемом знаний в различных сферах (рисунок 2).

Формирование данных комплексов предполагается в трех различных формах:

1) образование университетского образовательного округа, в данной форме университет будет выступать центральным элементом по учебно-методическому обеспечению других образовательных учреждений. при данной организации будет осуществляться повышение квалификации профессорско-преподавательского состава в регионе, будет обеспечиваться формирование информационно-образовательной среды, а также осуществлять целевое обучение потенциального кадрового состава предприятий в регионе. при этом каждое из учреждений будет самостоятельным юридическим лицом;

2) комплекс, который будет включать в себя образовательные, научные и производственные и иные структуры, также при сохранении их юридической независимости и самостоятельности;

3) создание комплекса в виде единого юридического лица в виде автономного учреждения, предоставляющего образование. В состав таких комплексов будут входить образовательные учреждения различных уровней [3].



Рисунок 2 — Направления трансформации системы образования в Российской Федерации

Заключение. Рынок труда сегодня изменяется довольно быстро. Для того, чтобы сохранялся кадровый потенциал необходимы срочные изменения. Создание подобных комплексов позволит обеспечить рынок труда высококвалифицированными кадрами, а также поможет повысить уровень квалификации преподавательского состава, повысит статус учебных заведений.

Список цитируемых источников

1. Основные направления социально-экономической политики правительства российской федерации на долгосрочную перспективу (проект). [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20100918062948/http://budgetrf.ru/Publications/Programs/Government/Gref2000/Gref2000000.htm> . — Дата доступа: 21.12.2022.
2. Хилинский, Е. Национальные особенности ESG в России [Электронный ресурс] / Е. Хилинский. — Режим доступа: <https://www.vtimes.io/2021/02/26/natsionalnie-osobennosti-esg-v-rossii-a3261> . — Дата доступа: 23.12.2022.
3. Донец, С. Пять мыслей об ответственном инвестировании [Электронный ресурс] / С. Донец. — Режим доступа: <https://www.vtimes.io/2021/05/06/pyat-mislei-ob-otvetstvennom-investirovanii-a4874> . — Дата доступа: 28.12.2022.

УДК 338.22

Г. М. Наливайко¹, Ху Бо²

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ¹n_galina_m@mail.ru, ²mengxuange@vip.qq.com

РАЗВИТИЕ РЫНКА РОБОТОТЕХНИКИ В СОВРЕМЕННЫХ ТРЕНДАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

На мировом рынке представляется робототехника двух групп — промышленные и сервисные. В исследовании выделены особенности развития мирового, китайского и белорусского рынков робототехники. Наблюдаются различные уровни развития в разрезе стран. Развитие робототехники зависит от государственной инновационной политики, которая опирается на достижения в области науки. На каждом этапе развития выделяются определенные тренды, учет которых способствует достижению и повышению устойчивости. Государственная политика любой страны предполагает поиск перспектив рыночного развития. При этом рынок робототехники является неотъемлемой частью мирового хозяйствования.

Ключевые слова: развитие; рынок; робототехника; устойчивость; мировой рейтинг.

DEVELOPMENT OF THE ROBOTICS MARKET IN MODERN TRENDS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Robotics of two groups - industrial and service - are presented on the world market. The study highlights the features of development of the world, Chinese and Belarusian robotics markets. There are different levels of development in the context of countries. The development of robotics depends on the state innovation policy, which is based on achievements in the field of science. At each stage of development, certain trends are identified, the consideration of which contributes to the achievement and increase of sustainability. The state policy of any country involves the search for prospects for market development. At the same time, the robotics market is an integral part of the global economy.

Key words: development; market; robotics; sustainability; world ranking.

Введение. Мировой рынок робототехники развивается бурными темпами и демонстрирует способность роботов удваивать производительность каждые четыре года. Международный стандарт ISO 8373:2021 «Robotics — Vocabulary» («Робототехника. Словарь») классифицирует робототехнику в интересах рынка по сегментам промышленных, сервисных, а также специализированных роботов. Современная робототехника развивается и применяется в различных сферах деятельности: в логистике, оборонном ведомстве, в сельском хозяйстве, в медицине, по уходу за пожилыми людьми и инвалидами, в быту.

Развитие науки является основой развития робототехники и в этом выделяются четыре тренда:

- 1) в науку вкладывают все больше денег;
- 2) рост роли частного бизнеса в науке;
- 3) наука становится более массовой;
- 4) глобализация науки и образования.

Развитие робототехники базируется на инновационной политике, которая находит отражение в показателях уровня национальных расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР), выраженного в процентах от валового внутреннего продукта (ВВП). Этот показатель характеризует научно-техническое развитие отдельных стран в интересах и рынка робототехники. Страновой анализ показывает, что внутренние рынки имеют свои особенности. Так, на китайском рынке выделяются следующие проблемы развития робототехники:

- вопросы качества потребительской робототехники и профессиональной подготовки персонала;
- уровень конкурентоспособности промышленных роботов китайского производства на рынке глобальных брендов;
- обострение конкуренции на внутреннем рынке.

Среди особенностей развития робототехники в Республике Беларусь актуальны вопросы правового регулирования отношений, связанных с искусственным интеллектом (ИИ). Проблемными моментами выделены следующие:

- недостаточная изученность проблемы взаимоотношений ИИ и человека;
- отсутствие правовых регуляторов, определяющих границы использования технологий с ИИ;
- уязвимость технологий с ИИ, вызванная возможными рисками, не всегда определяемыми, и т. д. [1].

Развитию мирового и национальных рынков робототехники содействуют решения локальных проблем в отдельных странах, а также совместные усилия посредством международного сотрудничества.

Основная часть. По уровню техники роботы прошли три поколения. Роботы первого поколения применяются до сих пор, выполняя некоторые технологические, транспортные операции и рутинную работу. Вторым поколением уже выполняются операции сборки и монтажа. Такие роботы способны собирать информацию о внешней среде, обрабатывать её и вырабатывать соответствующие сигналы в виде ответной реакции. Третье поколение роботов с начала 1990-х годов распространяется за счет развитой моторной системы, что позволяет им перемещаться в пространстве. Сенсорная система становится разнообразной, включая в себя искусственные органы чувств, способные получать значительно больше информации из внешней среды.

На мировом рынке широко представлены сервисные роботы. В 2023 г. по сравнению с 2017 г. их продажи увеличатся почти в 4 раза. На китайском рынке темпы роста продаж таких роботов опережают мировую тенденцию — ожидается рост показателя в 7 раз.

Плотность роботов — это ключевой индикатор автоматизации, исчисляется количеством роботов на 10 тыс. рабочих в отрасли. За период с 2015 г. по 2020 г. этот показатель в мире увеличился почти в 2 раза — с 66 единиц до 126. Лидерами являются Южная Корея (932 един.) и Сингапур (605). После них самыми автоматизированными странами являются Япония (390), Германия (371), Швеция (289), Гонконг (275), США (255), Китайский Тайбэй (Тайвань — 248), Китай и Дания (по 246) и замыкает десятку Италия (224 един.). Самый динамичный показатель в Китае (с 25-го переход на 9-е место), а Дания опустилась с 6-го на 9-й рейтинг [2].

Тренд развития науки в интересах роботизации характеризуется тем, что в науку вкладываются все больше денег. Это подкрепляется показателями уровня национальных расходов на НИОКР, выраженного в процентах от ВВП. В таблице 1 приводятся данные, характеризующие эти расходы в отдельных странах.

Таблица 1 — Динамика расходов на НИОКР в разрезе отдельных стран

Страна	Расходы на НИОКР (в % от ВВП)					
	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Австрия	2,95	3,08	3,05	3,13	3,05	3,17
Беларусь	0,65	0,51	0,50	0,50	0,58	0,61
Бельгия	2,33	2,39	2,46	2,56	2,70	2,82
Германия	2,82	2,87	2,91	2,92	3,04	3,09
Дания	2,97	2,91	3,05	3,10	3,05	3,06
Израиль	4,09	4,17	4,26	4,51	4,82	4,95
Китай	2,0	2,03	2,07	2,12	2,15	2,19
Норвегия	1,65	1,71	1,93	2,03	2,09	2,07
Португалия	1,33	1,29	1,24	1,28	1,33	1,37
Россия	1,03	1,97	1,10	1,10	1,11	0,99
Сингапур	1,92	2,08	2,18	2,08	1,94	—
Словения	2,58	2,37	2,20	2,01	1,87	1,94
США	2,71	2,72	2,72	2,76	2,82	2,84
Финляндия	3,29	3,17	2,89	2,74	2,76	2,77
Франция	2,24	2,28	2,27	2,22	2,21	2,20
Чехия	1,9	1,97	1,93	1,68	1,79	1,93
Швеция	3,30	3,14	3,26	3,27	3,4	3,34
Эстония	1,72	1,43	1,47	1,25	1,29	1,43
Южная Корея	4,15	4,29	4,22	4,23	4,55	4,81
Япония	3,31	3,40	3,28	3,16	3,21	3,26

По сравнению с другими странами Южная Корея подтверждает свои лидирующие позиции более существенной долей расходов на науку — 4,81 %.

В настоящее время для развития робототехнической промышленности в КНР активно используется потенциал иностранных компаний по следующим направлениям:

- создание альянсов и партнерских научно-технологических программ;
- поглощение иностранных перспективных инновационных стартапов;
- приобретение уже известных компаний-производителей;
- организация совместных предприятий с брендовыми производителями;
- создание исследовательских центров за рубежом с участием высококвалифицированных специалистов;
- учреждение совместно с зарубежными партнерами исследовательских центров в Китае.

В ноябре 2022 года на одной из выставок в Китае были представлены авиационные и аэрокосмические разработки, достижения оборонной промышленности в создании военной техники, способной выполнять боевые задачи с дистанционным управлением или полностью в автоматизированном режиме. Военная отрасль роботов КНР развивается адекватно вызовам и росту напряженности в мире. При этом развиваются государственные военно-промышленные компании регионального подчинения.

Активно развиваются медицинские роботы-помощники хирурга. Например, робот Phecca с видеосистемой высокого разрешения формата 3D, использовался в первой в мире операции на верхних шейных позвонках 43-летнего пациента. При этом робот оказался более точным, чем иностранные образцы, а стоимость его меньше. Тренажеры реабилитационной медицины все больше представляются на мировом рынке. Развивается робототехника согласно стратегии «Сделано в Китае 2025».

Для рынка робототехники в Беларуси характерно то, что среди изобретателей много творческих людей молодого возраста. Первая белорусская школа робототехники была основана в 2013 году. И уже в 2016 г. в состязании с 93 командами белорусская команда заняла 6-е место в категории Regular Senior High на олимпиаде в Нью-Дели (Индия). На белорусско-китайском молодежном турнире по робототехнике в 2016г. команда радиотехнического факультета Полоцкого государственного университета завоевать 3-е место в категории «Исследование космического пространства». В 2019 г. белорусская команда заняла 1-е место в конкурсе по робототехнике FIRST Global Challenge с проектом очистки океана от загрязняющих веществ с помощью роботов, который проходил в Дубае (ОАЭ).

Форвардами Industry 4.0. в белорусской экономике становятся коллаборативные роботы. Можно предположить, что такой курс развития будет способствовать и развитию белорусской промышленности, которая является динамично развивающейся отраслью национальной экономики. По итогам 2021 г.

промышленность приросла на 6,5 % — это один из лучших показателей среди стран ЕАЭС. В мировом рейтинге по индексу конкурентоспособности промышленности Беларусь находится на 47-й позиции из 152 стран [3]. Продукция машиностроения широко представлена на мировом рынке. Например, компания «БЕЛАЗ» добилась значительных успехов в роботизации карьерной техники. Особый интерес представляет концепт полностью автоматизированного карьерного робота-челнока, дающий машине сильное экономическое преимущество в сравнении с классическими карьерными самосвалами.

На регулярной основе в Минске проводится выставка достижений белорусской науки «Беларусь интеллектуальная». Если в 2017 г. экспозиция выставки включала восемь кластеров, а в январе 2023 г. было представлено уже 13 направлений.

В гуманитарной сфере намечено китайско-белорусское сотрудничество по таким направлениям, как сфера медицинских услуг, обмен работников здравоохранения, создание центров традиционной китайской медицины в каждом областном центре РБ, а также организация реабилитационно-оздоровительных центров. Состояние белорусского рынка робототехники подтверждает реализацию государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы.

Заключение. Мировой рынок робототехники развивается с учетом состояния национальной экономики.

В настоящее время в КНР активно используется потенциал иностранных компаний для развития робототехнической промышленности:

- создание альянсов и партнерских научно-технологических программ;
- поглощение иностранных перспективных инновационных стартапов;
- приобретение за рубежом известных компаний-производителей;
- организация совместных предприятий с брендовыми производителями;
- создание исследовательских центров за рубежом с участием высококвалифицированных специалистов;
- учреждение совместно с зарубежными партнерами исследовательских центров в Китае по прорывным направлениям научной деятельности.

Беларусь демонстрирует новейшие достижения академической, отраслевой и вузовской науки в областях искусственного интеллекта; IT-технологий; робототехники; химии, нефтехимии и лесохимии; социогуманитарных наук;

Особое значение имеет развитие китайско-белорусского индустриального парка «Великий камень». На его территории создается центр беспилотных летательных аппаратов, совместное производство высокотехнологичной роботизированной техники. Расширяется сотрудничество с китайскими инвесторами по производству медицинских роботов. В долгосрочной перспективе запланировано сотрудничество по строительству интеллектуальных предприятий с роботизированными рабочими местами.

Для достижения целей устойчивого развития необходимо продолжить работу по объединению потенциала академических и высших учебных заведений, школ и центров технического творчества.

Список цитируемых источников

1. *Сакомская, Г. С.* Подходы в правовом регулировании технологий с искусственным интеллектом [Электронный ресурс] / Г. С. Сакомская. — Режим доступа: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/pravo-sovremennoy-belarusi-istoki-uroki-dostizheniya-i-perspektivy/2021/podkhody-v-pravovom-regulirovani-tekhnol/>. — Дата доступа: 12.01.2023.
2. IFR опубликовал список 10и самых автоматизированных стран мира [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://robotforum.ru/novosti-tekhnologii/ifr-opublikoval-spisok-10i-samyx-avtomatizirovannyx-stran-mira.html>. — Дата доступа: 22.12.2022.
3. Достижения Республики Беларусь на современном этапе: цифры и факты [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gorka.by/dostizheniya-respubliki-belarus-na-sovremennom-etape-cifry-i-fakty/>. — Дата доступа: 11.11.2022.

УДК 338.2

А. О. Овчинникова, А. С. Фоменок, Л. Г. Сидорова

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет транспорта»,
Гомель, Республика Беларусь, asyaovchinnikova03@mail.ru*

РОСТ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ КАК СДЕРЖИВАЮЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье описывается процесс возникновения дебиторской задолженности, даны определения основным понятиям, возникающим в ходе появления задолженности у предприятия, а также рассмотрены ее основные виды. Отражены некоторые особенности отражения возникшей задолженности в бухгалтерском учете организации. Выявлены основные причины роста дебиторской задолженности и в связи с этим выявлены основные направления совершенствования управления дебиторской задолженностью.

Ключевые слова: дебиторская задолженность; расчеты; деятельность; обязательства; предприятия; расчетные взаимоотношения.

GROWTH OF RECEIVABLES AS A RESTRAINING FACTOR OF THE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

The article describes the process of the emergence of receivables, defines the basic concepts that arise in the course of the emergence of debt from the enterprise, and also considers its main types. Some features of the reflection of the arisen debt in the accounting of the organization are reflected. The main reasons for the growth of receivables are identified and, in this regard, the main directions for improving the management of receivables are identified.

Key words: receivables; settlements; activities; obligations; enterprises; settlement relationships.

Введение. В процессе осуществления экономической деятельности предприятия вступают во взаимоотношения с другими хозяйствующими субъектами, работниками организации, а также отдельными лицами, которые основываются на различных денежных расчетах при возникновении дебиторской и кредиторской задолженности.

В процессе осуществления хозяйственной деятельности организации вступают в экономические взаимоотношения с другими организациями, физическими лицами и государством. Предприятия получают материальные ценности, а также выполненные работы или оказанные услуги, вследствие этого у них возникают обязательства перед контрагентами. С другой стороны, сами организации предъявляют требования к покупателям, заказчикам об оплате оказанных услуг и выполненных работ для возмещения произведенных затрат, выполнения своих обязательств и получения прибыли.

Способность правильно организовывать бухгалтерский учет, анализ деятельности предприятия дает возможность эффективно управлять производством и финансовыми ресурсами компании.

Основная часть. Организации вступают в различные расчетные взаимоотношения с большим количеством хозяйствующих субъектов.

Расчёт — это осуществление платежа по денежным требованиям и обязательствам [1].

Расчётные операции — это операции в системе организации безналичных платежей юридических и физических лиц по денежным требованиям и обязательствам [1].

Такая экономическая категория, как «расчеты», представляет собой более обобщенную финансовую единицу, чем понятие «расчетная операция». Термин «расчетные операции» связан с участием банков, небанковских кредитно-финансовых организаций, так как расчеты осуществляются в безналичном порядке.

«Безналичные расчеты» — это расчеты между физическими и юридическими лицами, которые проводятся через банк или небанковскую кредитно-финансовую организацию, его или же её филиал.

На сегодня хозяйственная деятельность любой организации связана с осуществлением безналичных расчетов в связи с невозможностью выполнения контрагентами взаимных обязательств одновременно.

Таким образом, дебиторская задолженность — это требование предприятия по отношению к другим хозяйствующим субъектам и клиентам по различным финансовым вопросам, а также на поставку товаров, оказание услуг или выполнение работ.

Факт возникновения и погашения обязательств и создает расчетные отношения, в которых любая из организаций может выступать как кредитором, так и дебитором. Расчетные взаимоотношения закрепляются расчетным документом: распоряжение плательщика о списании денежных средств со своего счета и перечислении их на счет получателя средств.

Дебиторская задолженность учитывается и анализируется по видам.

Дебиторская задолженность подразделяется по срокам образования на долгосрочную и краткосрочную. К долгосрочной задолженности относится задолженность, срок погашения которой превышает 12 месяцев. К краткосрочной дебиторской задолженности относят задолженность, срок погашения которой менее 12 месяцев. Краткосрочная задолженность делится на срочную и просроченную. К просроченной задолженности относится задолженность, не погашенная в сроки, установленные договорами или законодательством. В случаях когда в договорах не указаны конкретные сроки расчетов, в просроченную задолженность включается задолженность, не погашенная в течение 60 дней, считая от даты отражения задолженности в бухгалтерском учете по внутриреспубликанским расчетам и 90 дней — по внешним расчетам (рисунок 1).

Сомнительной признается дебиторская задолженность, возникшая в результате реализации продукции, товаров, выполнения работ, оказания услуг, которая не погашена в срок, установленный договором или законодательством (если срок не установлен — в течение 12 месяцев с даты возникновения дебиторской задолженности), и не обеспечена соответствующими гарантиями.

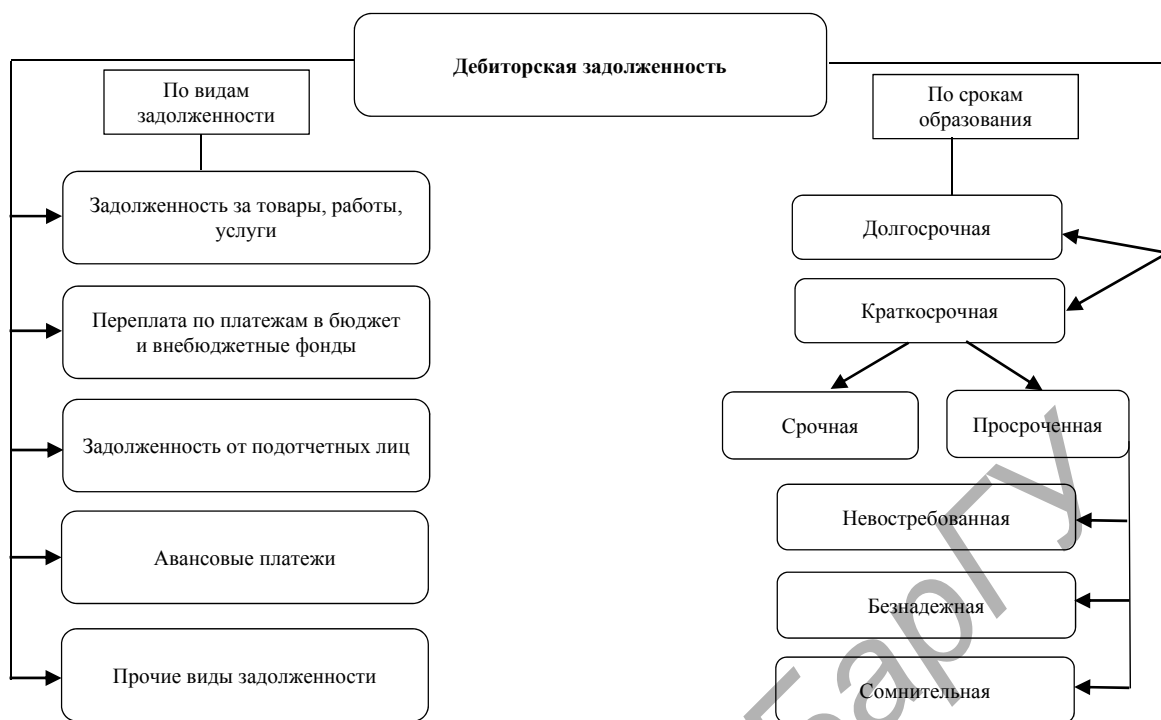


Рисунок 1 — Классификация дебиторской задолженности

Суммы создаваемых резервов по сомнительным долгам отражаются проводкой:

Д-90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности»;

К-63 «Резервы по сомнительным долгам».

Списание дебиторской задолженности, возникшей в результате реализации продукции, товаров, выполнения работ, оказания услуг и признанной организацией безнадежной к получению, отражается на сумму ранее созданных резервов по сомнительным долгам проводкой:

Д-63 «Резервы по сомнительным долгам»;

К-62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

На сумму превышения списываемой дебиторской задолженности, признанной организацией безнадежной к получению, над суммой ранее созданных резервов по сомнительным долгам составляется бухгалтерская запись:

Д-90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности»;

К-62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

По видам дебиторская задолженность делится на задолженность за товары, работы или услугу, задолженность подотчетных лиц, по авансовым платежам, переплата в бюджет или внебюджетные фонды и иная.

Большой объем дебиторской задолженности предприятий приходится на задолженность покупателей за отгруженную продукцию, который составляет 80—90 % от общей величины задолженности. Поэтому в первую очередь управление дебиторской задолженностью в организациях связано с оптимизацией размера и обеспечением инкассации задолженности покупателей по расчетам за реализованную продукцию. Основными задачами управления предприятием является контроль роста дебиторской задолженности. Он заключается в оптимизации размера задолженности и своевременном требовании долга [2].

Нормальный рост дебиторской задолженности чаще всего свидетельствует об увеличении потенциальных доходов и повышении ликвидности. Но с другой точки зрения, не всякий размер дебиторской задолженности приемлем для предприятия, так как рост неоправданной дебиторской задолженности может привести также к потере ликвидности. Имеется ввиду, что при замораживании средств в дебиторской задолженности, предприятие будет чувствовать недостаток финансовых ресурсов для приобретения производственных запасов, выплаты заработной платы. Это приведет к ухудшению финансового состояния предприятия, снижению оборачиваемости капитала.

На рисунке 2 указаны основные причины роста дебиторской задолженности.

Причины, представленные на рисунке 1, вызывают дополнительные трудности у предприятия в виде повышения длительности оборота дебиторской задолженности, и как следствие, увеличение потерь от безнадежной дебиторской задолженности. Важным моментом является то, что рост дебиторской задолженности свидетельствует о снижении ликвидности организации.

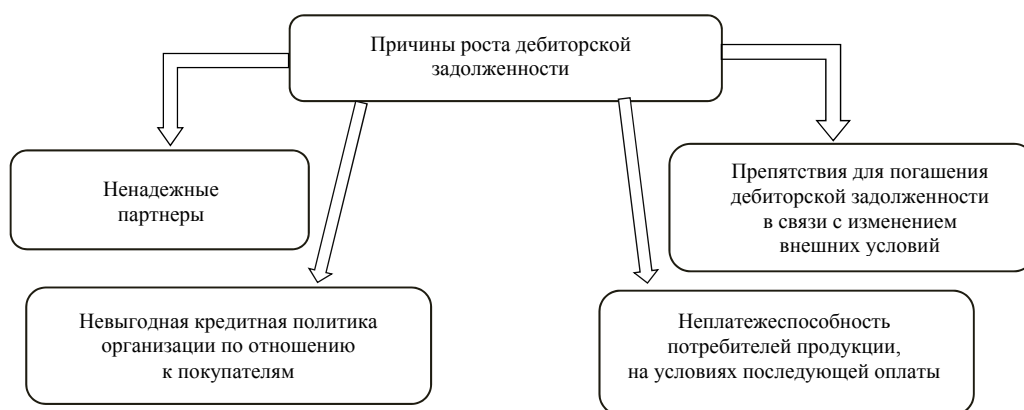


Рисунок 2 — Причины роста дебиторской задолженности

Дебиторская задолженность может рассматриваться, как часть имущества и капитала организации. В структуре имущества организации-кредитора дебиторская задолженность наряду с другими вовлеченными в коммерческий оборот средствами относится к ее активам. Но активы — это не только собственный капитал организации — это и привлеченные средства других лиц.

Когда денежные средства организации-кредитора возвращаются организацией-должником, они либо включаются в ее собственный капитал, либо направляются на погашение кредиторской задолженности организации перед своими кредиторами.

Таким образом, дебиторская задолженность как часть имущества организации-кредитора относится к ее активам и в зависимости от источника образования является либо ее собственным капиталом организации, либо привлеченными средствами других лиц.

Дебиторскую задолженность можно представить, как высвобождение собственных оборотных средств из оборота предприятия, это может сопровождаться косвенными потерями в доходах организации. Эта задолженность возникает в случае, если услуга продана, а денежные средства не получены. Как правило, покупателем не предоставляется какого-либо письменного подтверждения задолженности за исключением подписи о приеме товара на товаросопроводительном документе.

В целях эффективного управления этой дебиторской задолженностью на предприятиях должна разрабатываться и осуществляться особая финансовая политика управления дебиторской задолженностью. Примером является проведение кредитной политики по отношению к покупателям. Организация не должна обращать внимание только на увеличение продаж и прибыли, как положительные результаты кредитования покупателей, но и учитывать, что данный процесс сопровождается увеличением расходов и рисков.

Приемлемый уровень дебиторской задолженности — это такой, при котором получаемые выгоды превышают все затраты и риски, поскольку только в этом случае организация сможет функционировать и в дальнейшем.

В случае, когда в текущих активах огромную долю занимает дебиторская задолженность, можно говорить о неосмотрительной кредитной политике предприятия по отношению к покупателям либо об увеличении объема продаж, либо неплатежеспособности и банкротстве части покупателей. С другой стороны, предприятие может сократить отгрузку продукции, тогда счета дебиторов уменьшатся.

На предприятии необходимо отслеживать состав и структуру дебиторской задолженности по конкретным поставщикам, а также по срокам образования задолженности или сроках их возможного погашения, что позволит своевременно выявлять просроченную задолженность и принимать меры к ее взысканию. Данные о сроках образования (погашения) задолженности должны быть регулярными и оперативными, их целесообразно аккумулировать в отдельном документе. Поэтому направлением оптимизации анализа над задолженностью, возникающей в результате осуществления расчетных операций, является создание документов, фиксирующих задолженности.

Составляется реестр (документ, регистрирующий данные о дебиторской задолженности) в матричном виде, по строкам указываются субъекты задолженности, по столбцам — вид задолженности, сроки образования, удельный вес задолженности.

Предлагаемый документ следует составлять на каждое первое число месяца. Подготовленные последовательно, несколько таких документов дают достаточно полное представление о дебиторской задолженности по предприятию, динамике ее развития и о мерах, которые необходимо принимать для превращения данного актива в наиболее ликвидную форму — денежные средства.

Следует отметить, реестр может оперативно выявлять тех должников, успешная работа с которыми может принести наибольший результат для организации, а также тех, с которыми должны устанавливаться особые отношения. Способность своевременно погашать свои обязательства и вовремя получать причитающиеся средства являются основой стабильности и эффективности деятельности экономического субъекта [3].

Информация об объеме и составе дебиторской задолженности и представляется в бухгалтерском балансе организации.

Необходимо отметить, что дебиторская задолженность является источником погашения кредиторской задолженности предприятия. Если в организации замораживаются суммы в расчетах с покупателями и заказчиками, то она может ощутить большой дефицит денежных средств, что приведет к формированию кредиторской задолженности, просрочкам платежей в бюджет, внебюджетные фонды, отчислениям по социальному страхованию и обеспечению, задолженности по заработной плате и прочим платежам. Это в свою очередь повлечет за собой необходимость уплаты штрафов, пеней, неустоек. Нарушение договорных обязательств и несвоевременная оплата продукции поставщикам приведут к потере деловой репутации компании и в конечном счете к неплатежеспособности и неликвидности. Поэтому каждой организации с целью улучшения финансового положения необходимо контролировать соотношение дебиторской и кредиторской задолженности, находить способы, позволяющие снизить размер задолженности на предприятии.

Список цитируемых источников

1. Дудин, А. С. Дебиторская задолженность. Методы возврата, которые работают / А. С. Дудин. — СПб.: Питер, 2012. — 192 с.
2. Сергеева, И. А. Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятия : учеб. пособие / И. А. Сергеева, А. Ю. Сергеев. — Пенза : Изд-во ПГУ, 2017. — 124 с.
3. Шатров, С. Л. Бухгалтерский менеджмент в системе управления организацией / С. Л. Шатров // Рынок транспортных услуг (проблемы повышения эффективности). — 2015. — № 8. — С. 120—131.

УДК 330.1

Г. А. Примаченок

*Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь,
prima.galina@tut.by*

ЭФФЕКТ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В статье, используя принципы институционального подхода, выявлены условия для эффективной реализации передаточного механизма и действия положительной обратной связи в сфере реализации экономической и социальной политики в условиях перехода на стадию информационного общества. Выводы основываются на опыте построения рыночной экономики и последствиях унификации рыночных принципов в экономической и социальной сферах деятельности.

Ключевые слова: экономическая система; социальная сфера; передаточный механизм; положительная и отрицательная обратная связь; способы координации; институциональные рамки субъектов; социальный контекст информации; социальные издержки.

G. A. Prymachonak

Belarussian State University, Minsk, the Republic of Belarus, prima.galina@tut.by

FEEDBACK EFFECT IN THE SPHERE OF THE IMPLEMENTATION OF ECONOMIC AND SOCIAL POLICY

In the article, using the principles of the institutional approach, the conditions for the effective implementation of the transmission mechanism and the action of positive feedback in the implementation of economic and social policy in the context of the transition to the stage of the information society are identified. The conclusions are based on the experience of building a market economy and the consequences of the unification of market principles in the economic and social spheres of activity.

Key words: economic system; social sphere; transmission mechanism; positive and negative feedback; methods of coordination; institutional framework of subjects; social context of information; social costs.

Введение. Особенностью переживаемого этапа социально-экономического развития является абсолютное и относительное изменение физических, социальных и виртуальных пространственно-временных параметров всех социальных систем, включая экономическую систему. Эти изменения характеризуются ускорением и унификацией организационных форм связей между основными элементами социальных систем (субъектами). Как следствие, возрастает активность, продуктивность и мобильность, как функционирующих в обществе индивидуальных и коллективных субъектов, так и взаимодействий между ними, трансформирующихся в сетевые связи.

Одной из причин выше обозначенных системных изменений социально-экономического пространства и субъектов, в нем функционирующих, явилась всеобщая информатизация всех сторон жизнедеятельности общества. Доступность и оперативность первичной информации и информации, необходимой для обработки данных снижает социальные издержки взаимодействий. Однако последствия перехода на стадию информационной экономики, тем не менее, не столь однозначны.

Кроме асимметричности информации, которой обладают субъекты, последствия упрощения взаимосвязей субъектов при производстве и потреблении информации может неоднозначно отразиться на результатах развития различных социальных систем. Это подтверждает тот очевидный факт, что реализация институтов в экономической и других социальных сферах не происходит автоматически. Процесс реализации институтов корректируется, с одной стороны, устанавливаемыми (явно или неявно) режимами их функционирования, а, с другой, — субъективным выбором типа поведения (ограниченно рациональное, органически рациональное, оппортунистическое, полулегальное и другие), придающему реализации норм института вероятностный характер.

Выбор типа поведения демонстрирует более широкий спектр возможностей субъективного выбора, так как предполагает выбор не только среди формальных институтов, но и предпочтения в локальном более тесном выборе, основанном на персональном доверии (неформальные институты). Углубление общественного разделения труда на основе обособления ряда социальных сфер свидетельствует о том, что субъективный выбор может включать и выбор между экономическими и пограничными с ними социальными институтами (платная или бесплатная медицина, образование светское или религиозное и т. д.).

Вместе с тем, реальные искажения в функционировании института в отличие от их нормативного содержания предполагают и корректировку в действии передаточного механизма, который в последующем корректируется эффектом обратной связи, устанавливаемой между субъектами, действующими в различных социальных системах.

Значимость эффекта обратной связи, образующегося в рамках экономической и других социальных сфер, определяется теми возможностями, которые возникают для субъектов в одной социальной системе (экономической) и распространяются с положительным знаком (мультиплицирующим эффектом) в других социальных сферах. Обратная связь может привести и к негативным последствиям в случаях, когда сокращается активность субъектов вплоть до формирования ряда экономических и социальных барьеров. Эти негативные тенденции изменяют характер обратной связи и ведут к снижению эффективности мер экономической и социальной политики.

Для объективной динамической оценки результативности социальной политики, а также взвешенного правомерного подбора инструментов регулирования с учетом направленности возникающей обратной связи воспользуемся опытом социальной диффузии (взаимопроникновения сегментов социальных систем) предшествующего этапа развития (построения рыночной экономики).

Основная часть. Методологической основой построения национальной модели рыночного типа был протекающий во многих странах процесс универсализации отношений на основе рыночных принципов, затронувший ряд пограничных с экономической системой социальных систем. Период перехода к рынку характеризовался развитием межсистемных взаимодействий на основе интервенции рыночных экономических принципов и ценностей в пограничных локальных пространствах других систем (идеологической, политической, правовой, религиозной, культурной и др.). Накопленный опыт взаимопроникновения отношений различных социальных сфер демонстрирует необходимость установления совместимости способов координации, а, следовательно, и инструментов экономической и социальной политики на основе тех институтов, которые регулируют соответствующие сферы [1, с. 79, 99]. Кроме общераспространенного на этапе построения основ рыночной экономики рыночного способа координации, в социальных системах возможны иерархический, стихийный, этический, семейные и другие способы согласования совместных действий субъектов.

Особенность современного этапа развития национальной экономики характеризуется тем, что социальная диффузия пограничных с экономической сферой отношений в условиях преобладания рыночных способов координации дополняется распространением механизма рыночной координации и на процесс информатизации общества. Причина этого в том, что традиционный экономический подход уже выработал способы оценки информационного ресурса. Так, микроэкономический анализ акцентирует внимание на изменениях затрат и результатов деятельности в рамках производства и потребления информации, как одной из разновидностей экономического ресурса. Но следует иметь в виду, что это ресурс особого рода.

Экономическая значимость информации проявляется в том, что она способна изменять «ценность», как ресурсов, которыми оперируют субъекты в ходе своей деятельности, так и влиять на свойства (прежде всего, устойчивость) внешней и внутренней среды, в которой функционируют и взаимодействуют субъекты различных социальных сфер.

Так на поведение субъектов влияние используемой информации неоднозначно. Институциональный (общесоциальный) аспект этой проблемы состоит в том, что положительный эффект от использования информации, как для отдельных субъектов, так и органов, осуществляющих проведение мер экономической и социальной политики, будет зависеть от четкости границ субъектов (их институциональных рамок) и конфигурации функционирующих институтов [1, с. 81].

Важность институциональных рамок обосновывается следующим. Каждая социальная система «распознает» субъекта в зависимости от основополагающих принципов функционирования системы и видового соответствия им свойств субъекта. В этом случае, например, традиционные эволюционно сформированные социальные образования (семья, семейное предпринимательство, социальное предпринимательство, союз, партия и другие), основываются на определенных принципах (значимости родственных связей, единой системы ценностей и других). Это, прежде всего, и необходимо учитывать при выборе направлений и инструментов регулирования. При этом логично предположить, что они должны быть не только экономическими,

тем более, только рыночными. Поэтому в случаях, когда социальный субъект включается в систему пограничных отношений с субъектами других социальных систем важность институциональных рамок подтверждается тем, что именно они обеспечивают социально-экономические возможности. Однако могут создавать и определенные ограничения, а также приводить к размыванию субъекта и функционированию его в условиях такого способа координации, который противоречит его принципам и системе ценностей (рыночная координация семейных отношений, религиозных и т. д.).

Конкуренция способов координации, институтов и мер государственной политики приводит к появлению внутри субъектных и меж субъектных ограничений и формированию барьеров, которые усложняют функционирование и развитие социальных систем, создают потребность в создании дополнительных институтов, мер по регулированию экономической и социальной сфер. Результатом является пробуксовка передаточного механизма, снижение эффекта обратной связи и рост общих социальных (трансакционных) издержек реформ и мер государственной политики. Однако этим не заканчивается цепочка возможных последствий: в результате действия отрицательной обратной связи, формирующиеся барьеры и ограничения нивелируют снижение общих издержек, вызванных использованием информационных технологий.

Поэтому положительный эффект перехода на стадию информационного общества напрямую зависит от свойств функционирующей системы национальных институтов и принципов, на которых базируется государственная политика, регулирующая экономическую и социальную сферу.

Основная причина, по которой традиционный микроэкономический анализ информации не может быть признан универсальным, кроется, как раз в том, что сохраняется микроэкономический рыночный подход к этому ресурсу. Свойства информации толкуются в соответствии с методологией подхода к традиционному рынку и его параметрам. Именно по этой причине главным видом информации признается один — цена, которая формируется на основе действия рыночного механизма, и предполагает определенную структуру. Зависимость от величины издержек и размера прибыли не может рассматриваться единственным источником информации об эффективности не только ряда социальных сфер, но и ряда субъектов, функционирующих в экономической системе (например, мер, социальное предпринимательство, трудоустройство лиц с инвалидностью и др.).

Следовательно, кроме усечения экономического содержания информации выше обозначенный традиционный подход неполон без включения организационных свойств субъекта — владельца информации. Поэтому информация всегда должна подразумевать определенный социальный контекст. Действительно, субъекты нередко идентифицируют не столько качество информации, сколько узнаваемость среды принятия решений (внешние признаки совершаемых действий). Поэтому различные виды неопределенности информации имеют место только в привязке к субъекту. Так, неопределенность, основанная на недостаточности информации, свидетельствует о ее неполноте именно для субъекта. А неопределенность, возникающая в результате либо неоднозначности, либо многозначности контекстов, формирует размытость информации в трактовке субъекта.

Именно конкретность информации с позиции социального времени и пространства (определенных социальных сфер и этапа общественного развития), а также круга субъектов, ее использующих, позволяет анализировать степень, глубину и последствия информатизации процессов в различных социальных сферах.

Несомненно, информационная среда, формирующаяся в различных локальных и общих социальных сферах жизнедеятельности, как правило, способствует их развитию за счет внедрения новых технологий, характеризующих различные технологические уклады. Однако, как вытекает из выше изложенного, узко экономического подхода недостаточно при оценке затрат на приобретение информации, ее обработку и тиражирование. Важна реакция на поток информации со стороны конкретных субъектов (вид обратной связи). Результат будет зависеть не только от уровня развития обрабатывающих информацию технологий. Также важна та система социальных институтов, которая влияет на границы и возможности функционирования субъектов.

Заключение. Таким образом, социальная конкретность информации, а также опыт рыночной интервенции (экономического империализма) предшествующей стадии позволяет дополнить принципы реализации экономической и социальной политики следующими институциональными принципами.

Так основной принцип идентификации экономической сферы деятельности — редкость основных ресурсов в контексте социальной диффузии и информатизации систем уместен не в полной мере. На современном этапе в условиях сетевого распространения информации нередко она циркулирует в избытке («зашумление»), что повышает издержки ее отбора и влияет на результативность потребления.

Контекст редкости информационного ресурса также связан с культурными ограничениями. Первая разновидность ограничений возникает в случаях объективных и субъективных когнитивных ограничений (например, преобладающая в конкретном обществе философская, физическая, экономическая и идеологическая картина мира, проявляющаяся в определенном типе институциональной матрицы).

Вторая разновидность связана с такими условиями, когда возникают временные и пространственные ограничения использования информации (наличие временного лага, нечеткость спецификации прав собственности, недостаточная развитость рынков для использования пространственного, социального, юридического капитала и рынков ряда социальных услуг).

В ситуациях неравномерного функционирования или резкого непредсказуемого изменения внешней среды возможны последствия не только, влияющие на устойчивость субъектов (степень их уязвимости),

но и через реакцию обратной связи на социальное пространство в целом (например, сферу реализации экономической, социальной политики).

Обозначенные выше институциональные информационные ограничения снижаются в случаях, когда при проведении мер экономической и социальной политики учитываются важные методологические основы функционирования этих систем.

Первым, наиболее общим институциональным основанием следует признать необходимость соблюдения принципа субъектной целостности и непротиворечивости. В соотношении с эволюционно-исторической достоверностью очевидно: непротиворечивость субъекта есть такое его состояние, при котором все его свойства, функции и условия развития согласованы. Это возможно, когда массив информации переработан и трансформирован в продуктивные знания, адекватные условиям внешней и внутренней (для границ субъекта) среды. Однако во многих социальных сферах реализация этого принципа затруднена в силу «размытости» границ субъекта. Так, например, до настоящего времени размыто правовое оформление в ряде социальных сфер (в том числе, и экономической) такого важного эволюционного субъекта, как семья [2, с. 25—28].

Следующим институциональным основанием следует признать принцип иерархической целостности. Тогда, кроме факторов конституционного характера, включающих обеспечение неприкосновенности основополагающих прав и свобод гражданина, обеспечиваются и последующие уровни их проявления. А это значит, что культурная духовная сфера обеспечивает не только развитие личности, но и развитие тех форм социальных субъектов, создание которых она инициирует для их активной деятельности (это могут быть фирмы, организации, союзы, фонды и т. д.). Эти иерархические субъектные уровни дополняются той частью социального пространства, которое составляет социально-экономическую окружающую среду (институциональную среду образования, медицинских услуг и т. д.). Обеспечение устойчивости субъектов поддерживается благодаря согласованному развитию ряда национальных рынков (рынка интеллектуальной собственности, образовательных услуг, воспитательных услуг, политических услуг, рынков материальных, культурных, духовных ценностей, реабилитационных услуг и других).

Из принципов субъектной и иерархической целостности вытекает принцип непротиворечивости связей (отношений) субъектов, вступающих в различные локализованные и общественные взаимодействия. Это свойство непротиворечивости форм взаимодействия формируется благодаря согласованию мер и инструментов экономической и других видов социальной политики (в рамках государственного регулирования сбалансированного развития всех сфер жизнедеятельности).

Государственное согласование мер экономической и социальной политики должно также поддерживать положительную долгосрочную динамику по сокращению разрыва между реальными историческими эволюционными взаимосвязями и институтами, их регламентирующими, и теми, которые импортируются в целях ускоренной модернизации (на предшествующей стадии развития это были рыночные институты, в настоящее время — институты информационной сферы). Только в этом случае проявится положительная динамика обратной связи между социальными системами. Именно рассогласование принципов функционирования экономической и социальных сфер, а также политик их регулирующих способно вызвать несоответствие между нормативными и реальными стандартами поведения, но что самое главное, и системой субъективных ценностных ориентаций.

Список цитируемых источников

1. *Примаченко, Г. А.* Проблема выбора в институциональной экономике / Г. А. Примаченко. — Минск : БГУ, 2019. — 123 с.
2. *Примаченко, Г. А.* Эволюционные и институциональные причины, изменившие роль и функции семьи в современном белорусском обществе / Г. А. Примаченко // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. БНТУ. — Минск, 2020. — Вып. 12. — С. 19—29.

УДК 378

В. А. Усович¹, Е. И. Кисель², Т. Е. Попова³

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Республика Беларусь,
¹victoriyka@gmail.com, ²kisel.ekaterina2003@mail.ru, ³popova_t_e@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В данной статье рассматриваются основные аспекты государственного регулирования региональной политики в Республике Беларусь. Региональная политика в данной статье рассматривается в контексте одной из целей устойчивого развития государства, отражается необходимость вмешательства государства в развитие региональной политики, рассматриваются города-спутники как инструменты государственного регулирования региональной политики, а также выделяются их преимущества и недостатки. В статье предложены пути совершенствования развития региональной политики.

Ключевые слова: государственное регулирование; региональная политика; цель устойчивого развития; город-спутник.

PROBLEMS AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF STATE REGULATION REGIONAL POLICY OF THE REPUBLIC OF BELARUS

This article discusses the main aspects of state regulation of regional policy in the Republic of Belarus. Regional policy in this article is considered in the context of one of the goals of sustainable development of the state, the need for state intervention in the development of regional policy is reflected, satellite cities are considered as instruments of state regulation of regional policy, and their advantages and disadvantages are highlighted. The article suggests ways to improve the development of regional policy.

Key words: government regulation; regional policy; sustainable development goal; satellite town.

Введение. Формирование Республики Беларусь как независимого государства, переход ее экономики к рыночным отношениям выявили новые подходы к административно-территориальному распределению производительных сил республики, обеспечению всестороннего развития регионов с учетом важности рационального и эффективного использования их ресурсов и хозяйственного потенциала. Следовательно, развитие регионов играет важную роль в экономике всего государства.

Основная часть. Проблема высокой дифференциации в уровне социально-экономического развития регионов является крайне актуальной для Республики Беларусь. Для ее решения в стране предпринимаются меры государственного регулирования региональной политики. Одним из инструментов являются принятые государством цели устойчивого развития. Регулирование региональной политики отражается в Цели 11: Устойчивые города и населенные пункты. Согласно Программе социально-экономического развития на 2021—2025 гг., региональная политика будет направлена на повышение привлекательности для жизни, работы и бизнеса территорий, расположенных за пределами столицы и областных центров, на популяризацию сельского образа жизни (деурбанизация) [1].

Региональная политика — это составная часть государственного регулирования; комплекс законодательных, административных и экономических мероприятий, способствующих наиболее рациональному размещению производительных сил и выравниванию уровня жизни населения [2].

Региональная политика охватывает все важнейшие сферы материального производства, занятость населения, размещение сферы обслуживания, стимулирование туризма и другие.

К основным направлениям региональной политики относятся:

- рост экономики слаборазвитых районов и развитие новых регионов и их ресурсов, смягчение их диспропорций;
- решение национально-экономических вопросов;
- региональные аспекты демографической, аграрной политики;
- снижение противоречий между городом и деревней, регулирование процесса урбанизации;
- другие мероприятия государственной власти.

Численность городских жителей и их доля в общей численности населения постоянно увеличивается, что соответствует мировой тенденции урбанизации (рисунок 1).

В Республике Беларусь было проведено 9 переписей (1926, 1937, 1959, 1970, 1979, 1989, 1999, 2009, 2019 гг.), и по их данным можно сделать вывод, что индустриализация, научно-технический прогресс, рост образовательного и сельской местности в города, однако после 1990 года этот процесс замедлился. Сельское население на рубеже XX—XXI веков значительно снизило свою долю в общей численности населения страны [3].

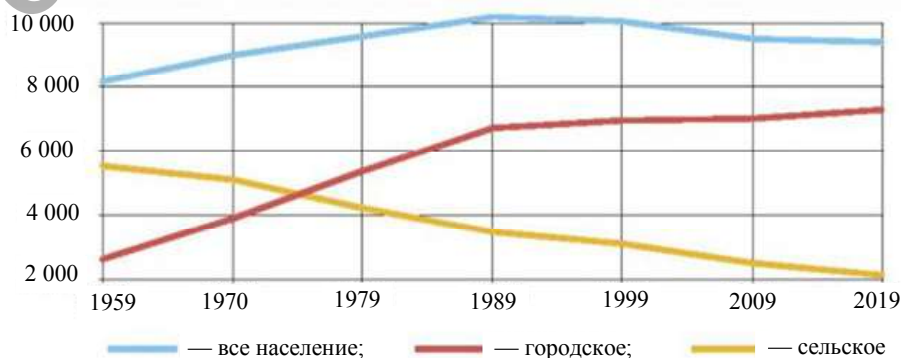


Рисунок 1 — Динамика численности населения Республики Беларусь по данным переписей 1959—2019 гг.

Крупные города продолжают оставаться центрами экономической жизни и научно-технического прогресса, науки, обслуживания, информации, культуры и т. д. Более половины ВВП страны формируют 3 региона: г. Минск, Минский, Гомельский.

Из-за того, что в XXI веке население Минска растет значительно быстрее населения Беларуси в целом, концентрация жителей республики в Минске постоянно возрастает: с 16,8 % по переписи 1999 года до 21,6 % в 2021 году [4]. По словам Главы государства, плотность населения в Минске выше, чем в Варшаве, Берлине, Киеве, Риге, Вильнюсе и иных столицах.

Для сглаживания данной ситуации государство проводит множество мероприятий: создание свободных экономических зон, технопарков, инновационных центров, кластеров, развитие малого и среднего предпринимательства, промышленных центров, а также районов с высокоэффективным сельским хозяйством. Особое внимание в государственном регулировании региональной политики уделяется развитию городов-спутников.

Город-спутник — город или посёлок городского типа, находящийся и развивающийся не далее 30 км от крупного города или крупного предприятия и составляющий с ним единую экономическую и демографическую систему.

К нормативно-правовым инструментам развития городов-спутников относятся:

1. Программа социально-экономического развития на 2021—2025 гг. (глава 9).
2. Государственная программа строительства крупных жилых районов для жителей г. Минска в городах-спутниках и выноса (переноса) из столицы в населенные пункты республики некоторых производственных объектов.
3. Указ Президента Республики Беларусь № 214 от 07.05.2014 «О развитии городов-спутников».
4. Указ президента № 13 от 18.01.2016 «Об утверждении схем комплексной территориальной организации областей и генеральных планов городов-спутников».
5. Указ Президента Республики Беларусь № 466 от 17.12.2019 «О строительстве жилых домов в города-спутниках г. Минска».

В соответствии с Программой социально-экономического развития на 2021—2025 гг. в городах-спутниках и прилегающих сельских населенных пунктах в числе важнейших задач определено:

- увеличение объемов строительства индивидуального жилья и социальной инфраструктуры;
- обеспечение доступности транспортного сообщения городов-спутников и их новых районов со столицей.

Принятым Указом Президента РБ городами-спутниками определены следующие населённые пункты: Дзержинск, Заславль, Логойск, Руденск, Смолевичи, Фаниполь — города Минской агломерации; Жабинка — Брестская агломерация; Скидель — Гродненская агломерация.

Инструментами привлечения населения для проживания в городах-спутниках являются разработанные государством льготы, или преимущества, городов-спутников, к которым относятся: комфортное и недорогое жилье (стоимость ниже на 20—30 %, чем в Минске), развитая социальная инфраструктура (наличие школ, детских садов, поликлиник, магазинов и торгово-развлекательных центров), предоставление новых рабочих мест, близость к крупным городам, размещение промышленных объектов.

Отмечая преимущества городов-спутников, также следует рассмотреть и ряд их недостатков, которые будут отмечены ниже, для последующего возможного их исправления. К ним относятся:

- сокращение количества и размеров столь необходимых с экологической точки зрения открытых природных ландшафтов вокруг г. Минска;
- угроза превращения в районы без развитой дневной социальной инфраструктуры, с ограниченными возможностями для занятости населения;
- усиление напряжения на транспортных коммуникациях, в связи с ежедневной миграцией большинства населения городов-спутников в г. Минск и обратно, что обуславливает увеличение количества дорожных происшествий, особенно в осенне-зимнее время.

Именно вопрос развития транспортного сообщения городов-спутников играть решающую роль при выборе места жительства у населения. Основным критерием комфортности в этом плане принято считать время и стоимость проезда. Например, жители пригородов развитых стран Европы (Франция, Германия) преодолевают расстояние от дома в пригороде, до городской черты (в среднем 30 км) — за 25 минут, в основном пользуясь личными автомобилями и железнодорожным видом транспорта. У жителей, имеющих личный транспорт, проблем с перемещением в столицу не возникнет, так как все города-спутники расположены вблизи автомагистралей, а у тех, кто не имеет и вынужден пользоваться общественным транспортом, могут возникнуть определенные затруднения.

Чтобы обеспечить жителям более комфортное транспортное сообщение, можно предложить расширение маршрутов железнодорожного транспорта, путем добавления новых веток с применением инновационных технологий, позволяющих увеличить скорость движения поездов, или модернизации уже существующих железнодорожных путей, так как низкая скорость движения поездов и значительное количество остановочных пунктов приводит к значительным временным потерям у работающего населения.

Заключение. Несмотря на незначительные трудности в развитии городов-спутников, можно сделать вывод, что государственное регулирование региональной политики выполняется в полном объеме. В соответствии с государственными программами и законодательными актами государство делает все возможное, чтобы обеспечить полноценное функционирование регионов.

Список цитируемых источников

1. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 июля 2021 г., № 292 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32100292> . — Дата доступа: 07.01.2023.
2. Экономическая энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vocable.ru/termin/regionalnaja-politika.html> . — Дата доступа: 08.01.2023.
3. Динамика состава населения и социальная политика государства [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://profil.adu.by/mod/book/view.php?id=5787&chapterid=19904> . — Дата доступа: 08.01.2023.
4. Численность населения по областям и г. Минску [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/naselenie_6/dinamika-chislennosti-naseleniya/ . — Дата доступа: 08.01.2023.

УДК 338

Е. В. Хацкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи,
Республика Беларусь, liza.khatskevich.03@mail.ru*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Исследуемая статья посвящена роли человеческого капитала в развитии предприятия. Исследованы особенности человеческого капитала организации, определена роль человеческого капитала в повышении эффективности организации. Выявлено, что эффективность управления человеческим капиталом зависит источников его формирования и инвестиций. В результате исследования представлена модель управления человеческим капиталом предприятия, а также предложены стимулы для сотрудников организации, чтобы грамотный подход позволит эффективно развить человеческий капитал на предприятии.

Ключевые слова: человеческий капитал; предприятие; источники формирования; модель управления; стимулы.

E. V. Khatskevich

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranovichy, the Republic of Belarus,
liza.khatskevich.03@mail.ru*

HUMAN CAPITAL AS A LEADING FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE (ORGANIZATION)

The article is devoted to the role of human capital in the development of the enterprise. The features of the human capital of the organization are investigated, the role of human capital in increasing the efficiency of the organization is determined. It is revealed that the effectiveness of human capital management depends on the sources of its formation and investment. As a result of the research, a model of human capital management of the enterprise is presented, and incentives for employees of the organization are proposed so that a competent approach will allow the effective development of human capital in the enterprise.

Kew words: human capital; enterprise; sources of formation; management model; incentives.

Введение. Человеческий капитал определяет возможность рационального использования существующих факторов производства, определяющих конкурентоспособность продукции или оказываемых услуг. Это, безусловно, один из главных факторов роста предприятия, который обеспечивает её стабильное положение на долгосрочную перспективу. Роль человеческого капитала для предприятия нелегко переоценить, так как капитал человека характеризует степень эффективного и рационального использования ресурсов, а также уровень и качество менеджмента и маркетинга. Благодаря этому и оказывает значительное влияние на конкурентоспособность предприятия, стоимость и имидж предприятия.

Основная часть. Формирование человеческого капитала реализовываться в течение длительного периода времени обучения и подготовки человека к началу его трудовой деятельности. На протяжении трудовой деятельности работника человеческий капитал не только утрачивается, но и обогащается, приобретая практический опыт и знания, повышения квалификации, что в основном происходит в первой половине трудового периода. Понимание того, что непрерывное обучение в течение трудовой жизни является важным и необходимым составляющим процесса формирования человеческого капитала, даёт возможность повысить эффективность производительности труда, повысить уровень рентабельности предприятия.

Понятие человеческого капитал на уровне предприятия, организации, компании, фирмы перенес американский экономист Гэри Беккер.

Своей концепцией человеческого капитала Г. Беккер дал определенный толчок дальнейшему продвижению целой совокупности теорий: конкуренции, стратегии и развития фирмы и т. д. Так, он нашел различие и ввел в научный оборот понятия специальных и общих инвестиций в человека, придав особую

значимость специальному обучению и всем его составляющим. Он с уверенностью утверждал, что именно специальная подготовка работников формирует конкурентные преимущества фирмы, характерные и значимые особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге, ее ноу-хау, имидж и брэнд. А поскольку в такой подготовке работников напрямую заинтересованы именно компании и корпорации, то они и должны ее финансировать [1, с. 50].

Отличительная черта человеческого капитала — неотделимость его от своего носителя. Так, для «обычного» капитала на рынке есть два вида цен: во-первых, на его активы и, во-вторых, на потоки услуг, которые он предоставляет (оборудование или здание можно купить, а можно арендовать). Человеческий капитал можно только арендовать (наняв работника), сам человек не может быть предметом купли-продажи. В результате есть только одна цена — заработная плата за «аренду» человеческого капитала личности. Во всем остальном человеческий капитал подобен физическому, который является благом длительного использования, но с ограниченным сроком службы [2].

Человеческий капитал со временем изнашивается как физически, так и морально, то есть устаревают знания носителя человеческого капитала, снижается уровень квалификации, ухудшается здоровье человека, происходит естественная деградация личности. А если использовать экономическую терминологию, то изменяется стоимость человеческого капитала вследствие его «амортизации» [1, с. 46].

Чтобы замедлить этот процесс, запускается другой – процесс инвестирования. Механизм его реализации довольно непростой. Человеческий капитал, как функциональный вещественный капитал или актив, не может быть существен без инвестиций в «создание, ремонт, обновление». Разные исследователи, независимо друг от друга делают упор на одинаковые направления инвестиций в человеческий капитал: в образование, охрану здоровья, досуг, воспитание и т. д. Кроме того, авторы этой монографии хотят особенно подчеркнуть, что каждый человек является носителем человеческого капитала, и беспрекословно использует указанные услуги, а сами услуги в настоящее время имеют технологический характер.

И так, рассмотрим основные составляющие человеческого капитала, которые влияют на эффективность производительности труда на предприятии, которые представлены на рисунке 1.

Исходя из рисунка, можно сделать вывод, что каждая из составляющих человеческого капитала носит вероятностный характер. Одни составляющие можно рассмотреть, как независимые (самостоятельные) величины, другие — как условно зависимые. Например, в плохом состоянии здоровья человек вряд ли может приобрести высокие профессиональные знания и навыки.



Рисунок 1 — Источники формирования человеческого капитала на предприятии

Примечание. Источник: собственная разработка на основании источника [1, с. 53].

Однако плохое самочувствие не повлияет на его общую культуру и ценности. Чем выше вероятность каждого из компонентов, тем выше сам человеческий капитал. Увеличение лишь одной части составляющих приводит к незначительному общему увеличению человеческого капитала. Поэтому вероятность того, что высокий уровень человеческого капитала зависит от наличия всех его компонентов, а также от высокой вероятности того, что каждый из них будет существовать.

Данные источники требуют в себя инвестирование, т. е. затрат на осуществление. Так, к примеру:

- инвестиции в организационный потенциал (затраты на менеджмент, маркетинг, оптимизацию структуры, поглощение, слияние и др.);
- инвестиции в безопасность предприятия (обеспечивают накопление всех других составляющих человеческого капитала, реализацию творческого и профессионального потенциала персонала, эффективную операционную деятельность и конкурентное стратегическое развитие предприятия);
- инвестиции в здоровье персонала (вложения в социальную сферу);
- инвестиции в непрерывное обучение (вложение средств в образование, знания, квалификацию и опыт);
- инвестиции в знания, связанные с приглашением специалистов.

Человеческий капитал организации определяет эффективность использования производственного процесса, что, кроме того, сказывается на конкурентоспособности и стоимости предприятия. Использование человеческих ресурсов на предприятиях требует нового подхода к управлению – лидерства, мотивационной системы, приоритетов, стиля управления и т.д. Эти факторы являются средством оказания влияния на социально-экономические процессы человеческого капитала.

Экономическая эффективность предприятия зависит от эффективности использования и управления человеческим капиталом. Поэтому перед предприятием возникает определенный вопрос о том, как должно осуществляться управление человеческим капиталом, чтобы в результате анализа принимать меры по улучшению его эффективности.

В соответствии с этим, управление человеческим капиталом организации может быть основано на использовании модели циклической взаимозависимости мотивации сотрудников и результатов экономической деятельности организации. Данная модель представлена на рисунке 2.

Исходя из вышеприведенной модели управления человеческим капиталом, мотивация и симулирование персонала являются немаловажными факторами повышения эффективности организации. Выделяют следующие примеры мотиваций для сотрудников:

- создание условий, соответствующих потребностям;
- обеспечение вознаграждением за требуемые результаты;
- формирование у персонала уверенности в достижении поставленных целей и задач;
- создание впечатления у персонала о высокой ценности вознаграждения.

Для системы повышения эффективности управления человеческим капиталом на предприятии следует разработать стандарты соответствия работника занимаемой должности. В случае, если специалист в соответствии с стандартами не соответствует занимаемой должности, он самостоятельно выбирает пути профессионального роста и четко придерживается их. В случае если компетентность специалиста в течение длительного периода не выросла, он будет отстранен от должности [3].

Мотивирование и стимулирование работников оказывают значительное влияние на развитие у рабочих таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д. Примерами могут выступать: надбавки и премии к заработной плате, гибкий график работы, приятная атмосфера коллектива, карьерный рост, доверие руководства и т.д.

Только исходя из вышесказанного предприятия получит положительный экономический эффект в виде повышения производительности труда и уровня рентабельности, а впоследствии и увеличение конечного финансового результата.

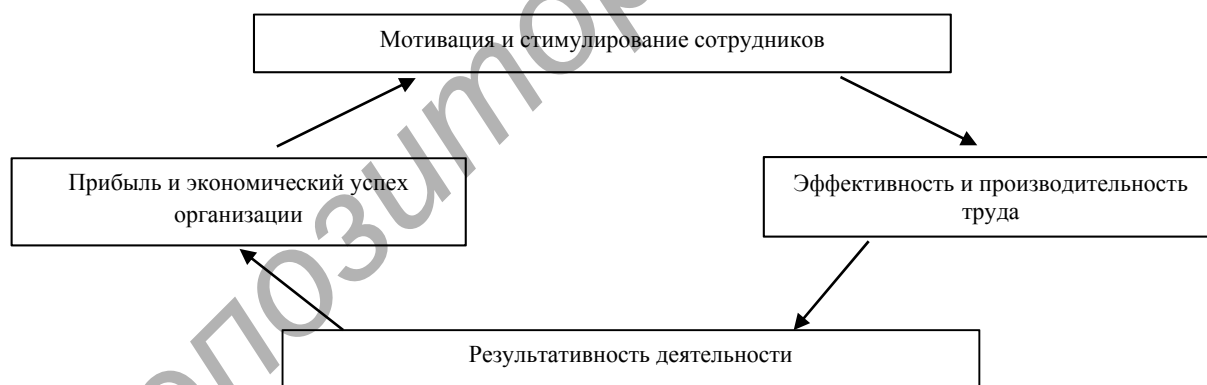


Рисунок 2 — Модель управления человеческим капиталом на предприятии

Примечание. Собственная разработка на основании источника [1, с. 60].

Заключение. Итак, изучение особенностей формирования капитала человека и его управления позволяет сделать следующие выводы:

- создание человеческого капитала начинается до начала трудовой деятельности и продолжается в течении значительного промежутка времени;
- на протяжении формирования человеческого капитала возникают ряд препятствий, преодоление или избежание их позволят предприятиям повысить конкурентоспособность и прибыльность;
- сформировать и использовать человеческий капитал в условиях современного функционирования предприятия нельзя без инвестиций, которые являются движущим фактором для того, чтобы получить высококвалифицированный человеческий капитал, соответствующий современным требованиям экономического развития;
- без четко сформированной модели управления человеческим капиталом практически невозможно добиться значительных результатов и успехов предприятия.

Список цитируемых источников

1. Зоткина, Н. С. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании : моногр. / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова. — Чебоксары : Среда, 2021. — 164 с.
2. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : моногр. / В. Т. Смирнов [и др.] ; под ред. В.Т. Смирнова. — М. : Машиностроение-1 ; Орел : ОрелГТУ, 2005. — 513 с.
3. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации [Электронный ресурс] / А. С. Чернявская // Молодой ученый. — 2019. — № 42 (280). — с. 239-241. — Режим Доступа: <https://moluch.ru/archive/280/63198/>. — Дата доступа: 06.12.2022.

УДК 330.101:331.101.262

А. К. Ходас, А. О. Будько

*Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,
Минск, Республика Беларусь, n.budko02@gmail.com*

ПОКАЗАТЕЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И СОЕДИНЁННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Цель исследования — сравнить показатели человеческого развития и человеческого капитала Беларуси и США, чтобы на основании полученных данных сделать выводы об эффективности проводимой социальной политики в Республике Беларусь. Научная новизна работы заключается в подходе к изучению показателей человеческого развития и человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческое развитие; человеческий капитал; эффективность; продолжительность обучения; продолжительность жизни; национальный доход.

A. K. Khodas, A. O. Budko

*Educational Institution "Belarusian State Economic University",
Minsk, the Republic of Belarus, n.budko02@gmail.com*

HUMAN DEVELOPMENT AND HUMAN CAPITAL INDICATORS IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE UNITED STATES OF AMERICA

The purpose of the study is to compare the indicators of human development and human capital of Belarus and USA in order to draw conclusions on the effectiveness of the social policy in the Republic of Belarus based on the data obtained. The scientific novelty of the work lies in the approach to the study of indicators of human development and human capital.

Key words: human development; human capital; efficiency; duration of training; life expectancy; national income.

Введение. Одним из наиболее важных и популярных во всем мире методов оценки развития человеческого капитала является Индекс человеческого развития, ранее известный как Индекс развития человеческого потенциала. Его расчетом занимается Организация Объединенных Наций и публикует в ежегодном сборнике, получившем название «Доклад о человеческом развитии». В рамках Программы развития Организации Объединенных Наций происходит составление докладов, отражающих качество человеческого развития, на различных уровнях (региона, государства и мира в целом). В итоговом докладе полученные данные собираются независимыми экспертами воедино. Последний опубликованный сборник датируется 2020 годом и носит название ««Новый рубеж: человеческое развитие и антропоцен» [1].

Основная часть. Индекс человеческого развития представляет собой комбинированный показатель уровня развития человека в конкретном государстве. Он основан на измерении величины достижений каждой конкретной страны в 3 ключевых направлениях:

- 1) здоровье и долголетие — определяют с помощью показателя ожидаемой продолжительности человеческого века жизни при рождении;
- 2) доступ к знаниям и образованию — оценивают путем выявления ожидаемой и средней продолжительностей обучения;
- 3) достойный уровень жизни — получают в результате расчета валового национального дохода на душу населения.

Перечисленные показатели рассчитывают в виде числовых значений, располагающихся между 0 и 1. Вычислив среднее геометрическое каждого из них, можно составить единый показатель Индекса человеческого развития, который также не выходит за указанные границы. На основе полученных результатов, составляется рейтинг стран по уровню человеческого развития, при ранжировании происходит деление стран на 4 группы: с очень высоким, высоким, средним и низким уровнями человеческого развития.

Исследования объема и стоимости человеческого капитала в мировом масштабе показывают, что лидирующие позиции в рейтинге принадлежат Соединенным Штатам Америки: около $\frac{3}{4}$ всего их национального богатства приходится на человеческий капитал. В конце XX века именно инвестиции в человеческий капитал стали ключевым фактором устойчивого экономического развития США. Именно поэтому в данной работе уделим внимание, помимо Республики Беларусь, рассмотрению уровня развития человека и в Соединенных Штатах Америки. Анализ будет проводиться на основе данных, представленных в Докладах о человеческом развитии за 2019 и 2020 годы (по данным 2018 и 2019 годов соответственно), по следующим критериям:

1. Индекс человеческого развития: его значение для Республики Беларусь в 2018 году составило 0,817, что позволило разделить 52 место в рейтинге по уровню человеческого развития с Казахстаном. В 2019 году у Беларуси рейтинг снизился: 53 место со значением 0,823. В рейтинге 2020 года Республика Беларусь — на 50-м месте. В новом рейтинге стран по индексу человеческого развития в 2021 году Республика Беларусь заняла 60 место из 191 страны. Рядом с нами — Уругвай и Панама.

Для Соединенных Штатов Америки этот индекс в 2018 составил 0,920, обеспечив им 15 место, которое они также разделили с другой страной — Соединенным Королевством. В 2019 году штаты заняли 17 место (со значением 0,926). В 2020 году у США — 17 место со значением 0,926. В 2021 году США заняли 21 место с показателем 0,921.

2. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении: количество лет, которое может прожить новорожденный, если существующие на момент его рождения тенденции в области показателей смертности для конкретных возрастных групп останутся без изменений на протяжении всей его жизни. Для Республики Беларусь ожидаемая продолжительность жизни при рождении: в 2021 году составило 65,4 лет (61,4 для мужчин и 69,3 для женщин), а для Соединенных Штатов Америки — 76,1 года. Нетрудно заметить существенную разбежку между значения (чуть больше 10 лет), что, в свою очередь, говорит об отличиях в проводимых социальных политиках, причем не в пользу Республики Беларусь.

3. Ожидаемая продолжительность обучения: в Беларуси данный показатель равен 15,4 годам, а в Соединенных Штатах — 16,3 годам. Здесь также виден разрыв, но меньший: почти 1 год.

4. Средняя продолжительность обучения: среднее количество лет образования, полученного лицами в возрасте 25 лет и старше: для Беларуси — это 12,3 года, а для Америки — 13,4 года.

И в средней, и в ожидаемой продолжительности обучения количество лет обучения в Соединенных Штатах Америки в среднем на 0,9 года больше, чем в Республике Беларусь. Однако тут следует отметить, что для объективной характеристики эффективности образовательного процесса большее значение имеет его качество, а не количество лет обучения. Поэтому данные показатели нуждаются в дополнении качественным анализом.

5. Валовой национальный доход на душу населения. Он измеряется в международных долларах по паритету покупательной способности, для Республики Беларусь составляет 20 870 американских долларов, а для Соединенных Штатов — 70 480. Такой огромный разрыв можно объяснить высоким уровнем ВНД Соединенных Штатов Америки, занимающим господствующие позиции на мировом рынке во многих направлениях и областях.

Таким образом, Республика Беларусь в данном рейтинге находится значительно ниже Соединенных Штатов Америки, хотя и в группе с высоким уровнем человеческого развития. Государственное реформирование и преобразование в сферах экономики, образования, здравоохранения, а также социальной сфере, позволит существенно подняться в рейтинге по уровню человеческого развития, повысить уровень и качество жизни населения страны.

Необходимо подчеркнуть, что человеческий капитал играет важную роль в сокращении уровня бедности и повышении темпов роста экономики любого государства. Однако инвестиции в человеческий капитал различаются в разных странах. В результате недостаточности вложений в развитие человеческих способностей, слабеет связь между человеческим и физическим капиталами — с одной стороны, и экономическим ростом, и уменьшением уровня бедности — с другой. Для устранения вышеупомянутых проблем, принимая во внимание возможные риски, Группой Всемирного банка был разработан Проект развития человеческого капитала, состоящий из 3 элементов: Индекс человеческого капитала, привлечение государств к участию и расширение масштабов измерений и исследований [2].

Проанализируем данные по Индексу человеческого капитала, предоставленные Всемирным Банком на сентябрь 2020 года.

1. Индекс человеческого капитала: во всем мире ребенок, который родился в 2020 году, может ожидать, что он в среднем будет на 56 % продуктивнее, чем мог бы быть, когда вырастет. Что касается Республики Беларусь, то здесь этот показатель составляет 70 % — и это выше, чем в среднем по региону Европы и Центральной Азии и странам с доходом выше среднего. В Соединенных Штатах Америки данный индекс также равен 70 %, однако ниже, чем в среднем по региону Северной Америки и странам с высоким уровнем дохода.

2. Вероятность дожить до 5-летнего возраста: 100 из 100 детей, родившихся в Беларуси, доживают до 5 лет; в Америке — 99 из 100. Частично это можно объяснить большой разницей в численности населения и в размерах стран.

3. Ожидаемые годы обучения в школе: в Беларуси этот показатель составляет в среднем 13,8 года, в Америке — 12,9 года. Несложно заметить, что разница составляет почти год.

4. Гармонизированные результаты тестов: студенты из Беларуси набирают 488 баллов по шкале, где 625 — продвинутый уровень, а 300 — минимальный; для обучающихся из Соединенных Штатов был получен результат в 512 баллов. Разница составляет 24 балла.

5. Длительность обучения в школе: она примерно одинакова для обоих государств: в Республике Беларусь — это 10,8 лет, а в Соединенных Штатах Америки — 10,6 года.

Таким образом, несмотря на то, что длительность обучения в Республике Беларусь почти на год больше, чем в Соединенных Штатах Америки, качество обучения в нашей стране несколько ниже, что показали результаты теста. Значит, необходимо совершенствование системы образования для повышения качества человеческого капитала.

6. Выживаемость взрослого населения: эта статистика является косвенным показателем диапазона рисков для здоровья. Так, по всей Беларуси 85 % 15-летних доживают до 60 лет. В Америке процент выживаемости выше на 4 %, то есть составляет 89 %.

7. Здоровый рост: как для Беларуси, так и для Америки задержки роста отсутствуют [1].

Таким образом, высокие показатели выживаемости и отсутствие задержки роста говорят о хорошей развитости систем здравоохранения в анализируемых государствах.

Заключение. Обобщая все полученные данные, можно сделать вывод, что Республика Беларусь по развитости человеческого капитала практически ничем не уступает такой развитой стране, как Соединенные Штаты Америки, что говорит об эффективности проводимой в странах политике в данной области.

Список цитируемых источников

1. The next frontier. Human development and the Anthropocene: human development report / United Nations Development Programme. — New York, 2020. — 343 с.

2. Проект развития человеческого капитала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33324RU.pdf>. — Дата доступа: 28.11.2022.

УДК 394

Ф. Н. Хуако

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Майкопский государственный технологический университет», Майкоп, Российская Федерация, fatimah2@mail.ru*

КАВКАЗСКИЙ СОЦИУМ И ЕГО ОТРАЖЕННОСТЬ В НАУЧНЫХ ТРУДАХ АДЫГОВ СЕГОДНЯ

Социальная отнесенность современного планетарного социума предопределяет данную статью. Такой факт многогранно освещается в работе, когда автор делает закономерно обобщающие выводы собственным абзачным заключениям, приводя в качестве подобных текстов работы социолога А. К. Тхакушинова, литературоведа К. Г. Шаззо, педагога Л. Урусовой. Рассматриваемые в приводимых трудах тактики позволяют анализируемым в статье авторам обнаружить социально-обусловленную закономерность. Они считают ее преимуществом и ощутимым энергетическим источником. В результате автор статьи представляет ряд поэтапных выводов, очерчивающих имеющуюся на сегодняшний день социально-обусловленную обращенность современных гуманитариев в их исследованиях на конкретных примерах.

Ключевые слова: социум; Северный Кавказ; научные труды.

F. N. Khuako

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
“Maikop State Technological University”, Maikop, Russian Federation, fatimah2@mail.ru*

CAUCASIAN SOCIETY AND ITS REFLECTION IN THE SCIENTIFIC WORKS OF THE ADYGS TODAY

The social relevance of the modern planetary society determines this article. This fact is covered in many ways in the work, when the author makes naturally generalizing conclusions to his own paragraph conclusions, citing as such texts the works of sociologist A. K. Thakushinov, literary critic K. G. Shazzo, teacher L. Urusova. The tactics considered in the cited works allow the authors analyzed in the article to detect a socially determined pattern. They consider it an advantage and a tangible energy source. As a result, the author of the article presents a number of step-by-step conclusions outlining the currently available socially conditioned appeal of modern humanities in their research on concrete examples.

Key words: society; North Caucasus; scientific works.

Введение. На сегодняшний день в обильном информационном и текстовом пространстве социально обусловленная мысль заметно формулируется в гуманитарных науках. Нередко являясь на том или ином национальном пространстве политическим инструментом, в этно-окрашенной среде, в частности, на Северном Кавказе, она ожидает не одного лишь объективного исторического освещения происходящего. Однако ожидаемы и желанны здесь также ощутимые социально-философские освещения предметов, составляющих аспекты различных этнических культур. Неоднократно слышно в научной среде сегодня и о том, что «широкие слои интеллигенции все еще

недостаточно владеют предметом исследования общественных процессов, как в России, так и в мире, в целом» [1, с. 396]. Действительно, этническую среду необходимо воспринимать не обобщенно абстрактно и отвлеченно, а лишь в качестве осязаемого и заметного единого объекта.

Причем словотворческая доля этнической среды, заинтересованной в социуме, чаще откровенно игнорируется как в политических, так и в управленческих кругах. Несмотря на то, что налицо актуальная потребность применения этнических кодексов и коммуникационных опытов, подобный ресурс редко востребован. Такие материалы дают возможность доступно улучшать модели цивилизационных контактов, уходя от шаблонной заданности и формируя осмысление в возможной межнациональной пересеченности суть прогрессирования той или иной народности. В частности, вот как говорит о подобной методологической цивилизационной заданности Р. Г. Яновский, «Для методологии исследования генезиса информационного общества в контексте культуры и цивилизации представляются ключевыми выделенные В. С. Степиным проблемы типологии цивилизационного развития (традиционалистский и тип техногенной цивилизации); сближение понятий «культура» и «цивилизация»; проблемы цивилизационного выбора России» [1, с. 400]. Так, к примеру, образовательная среда, выступающая на протяжении веков механизмом социализации индивида, способна воспроизводить и транслировать сочетаемость культур, обычаев, моральных установок, присущих тому или иному этносу. Благодаря указанной заданности достаточно активно гуманитарные исследования нередко воспроизводят такую обращенность к социуму, каковая присущая рассматриваемым им временам: «Остается актуальным вопрос идентичности российского выбора, формулирующийся глобально: «Вопрос о том, куда идет Россия, становится особой частью вопроса: куда идет человечество?» [1, с. 400]. Как одновременно предупреждает нас Р. Г. Яновский об имеющихся сегодня социально-окрашенных научных трудах, «Однако, социологическое изучение, лишенное понимания собственно творческих и эстетических задач литературы, превращается не только в бесплодное, но и несерьезное, а порой и вредное занятие. Оно, как правило, ведет к ложной идее, вносит в художественное произведение схематизм, схоластику, субъективизм, от которых страдает и художник, и читатель, общественная мысль в целом» [1, с. 400].

Основная часть. При этом социально-обусловленный компонент предполагает также и хроникальные, и педагогические, и эстетические обстоятельства собственного формирования в качестве объекта научного исследования. К тому же это необходимо учитывать в ракурсе сегодняшней культуры. Одной из наиболее мобильных в этом случае можно привести социологию, как одну из наиболее юных, но насыщенных о социуме наук. Социологическая наука, как известно, преимущественно рассматривает, подобно любой теории, деятельностные и установочные тенденции, находя их отражение в других гуманитарных пространствах. При этом все более значительное число различных, помимо социологов, научных профессионалов обращаются к социологии. Фактически при этом творческие личности также и обязаны, и заинтересованы учитывать реальные закономерности социального прогресса, анализируемые и освещаемые в общем гуманитарными науками. Благодаря им рассматриваются и классифицируются закономерности, присущие всевозможным сферам сведений.

Одним из экземпляров современного аналитического слияния литературы с социологией в северокавказской науке выступает книга профессора Асланчерея Тхакушинова «Культура и общественная жизнь» (Майкоп, 2001), посвященная становлению адыгской младописьменной культуры. В данном случае, в частности, анализируются некоторые адыгские писательские сообщества, интенсивно вошедшие в интеллектуальные роли просветителей. Это, к примеру, освещаются здесь такие адыгские авторы-прозаики и просветители, как дореволюционные (И. Цей, С. Сиухов, Ш. Кубов, Ю. Ахметуков), так и послереволюционные (Т. Керашев, А. Хатков, М. Паранук, А. Евтых, Ю. Тлюстен и др.), которые не только уже создавали пособия, занимались русско-адыгскими переводами, но и представляли, издавали свои как публицистические, так и художественные тексты. Выводы и заключения автора монографии в данном случае, которые освещают осязаемые словотворческие грани тогда юных кавказских литератур, обладают немалым осязаемым обращением к методологии.

Как поэтапно прослеживает автор монографии А. Тхакушинов в данном случае, подтверждением интенсивного цивилизационного броска при этом выступает следующая констатация: уже в стартовый период начала прошлого века, при обращенности к революции, вырабатывается этническое письмо, появляются СМИ, формируются адыгские поэзия и проза. Вновь о том же ведет речь и проводит исследование уже в новом веке подготовленная и изданная профессором Адыгеи Казбеком Шаззо в соавторстве с Асланчереем Тхакушиновым монография «Художественный конфликт и творческий метод в новой русской и младописьменной литературах XX века» (Майкоп, 2009). Существенная доля данного авторского труда освещает имевшийся на Кавказе словотворческий слой в социуме, делая это с учетом имевшейся на протяжении всего прошлого века в отечественной культуре так называемой «теории бесконфликтности», что непосредственно подобным образом и происходит. Уже в Предисловии данной работы соавторы ведут речь именно о ценностях методологии, относительно как отечественной в целом, так и северокавказской литературы.

Тем самым налицо здесь высвечивается весьма актуальный для советского исторического периода соцреалистический конфликт, доминировавший на протяжении прошлого века как в отечественной (в целом), так и в национальных (в частности) произведениях. Как известно на северокавказском материале, уйти от воздействия данной шаблонной конфликтности региональные авторы не имели возможности. Несмотря на то, что тогда даже в ранних строках адыгских авторов прослеживались оттенки индивидуально-

личностной лиричности, именно одновременно с социумом просматривается следующий признак. Это стартовые особенности этнической тональности, а также авторской отнесенности к этносу, что прослеживается на творчестве ранних адыгских авторов (Ахмеда Хаткова, Тембота Керашева, Ибрагима Цея, а также — прочих). Несмотря на данный исследовательский интерес в указанных монографиях адыгских ученых, созданных на социально-литературном стыке, имеет место быть также и после-советский период, что заметно даже до дней сегодняшних, включая их материалы нового века. Налицо происходящее в указанных строках обнаружение граней методологии, поскольку уже тут исследователи представляют социуму определенные методологические аспекты, применительно к отечественной и кавказской литературам. Как можно сказать об этом исследовательском процессе и его заключении, указанная работа данных авторов выступает «закономерным признанием имеющейся трудности и противопоставленности прошедшего столетия для человека и человечества» [2, с. 24].

В то же время необходимо учитывать следующий нюанс. В тактике поголовного и насаждаемого в государстве предыдущего столетия правительства целые поколения ученых сегодня обозначают социалистический реализм, необходимый с тем, чтобы предлагать массам агитационные думы на присущем этносу национальном, известном каждому этно-представителю языке. Соответственно этому приобретает благодарную аудиторию участвующая литературоведческая и социологическая активность, несущая наукообразные понятия, раскрывающие присутствие некоторой специфической «социально-гносеологической» грани проблемы, включающей соотносительность материи и сознания. Ощутимо, объективно и последовательно разделяют авторы монографии здесь стартовых периодов предыдущего и текущего столетий. Непосредственно и верно относят они первый из названных к этапу, в котором «новописьменные литературы накопили большой опыт реалистического художественного мышления», а второй — периодом, в коем «молодые писатели сразу шагнули в реализм плюс еще социалистический» [3, с. 90]. В процессе указанного рассмотрения методологических приоритетов в данной монографической работе заключается ее введение закономерным тут выявлением имеющейся трудности и смешанности прошедшего столетия как для индивида, так и для людской массы. Помимо этого аналогичная дума подтверждается путем имеющихся в новом веке возможностей весьма интенсивных личных содействий в соавторской творческой энергичности. При этом подобный узел возможностей для соавторов выступает реально применимым в ходе прогрессирования многих имеющихся двенадцати глав указанной совместной монографии К. Г. Шаззо и А. К. Тхакушинова. Как отмечает в Предисловии одной из монографий Асланчери Тхакушинова (2001) Р. Г. Яновский, «Анализируя социально-политические и идеологические конфликты конца 30-х годов, автор справедливо критикует Льва Троцкого, его теорию будущего человека, которая оказала немалое влияние на идеологические институты, поставившие задачи немедленного переделывания, «переделки человека», что стало определенной политической линией в области литературы, орудием вульгарно-социологического анализа» [1, с. 400].

Одновременно региональный и этнический социумы учитываются не только социологами, литературоведами, однако и психологами, и педагогами. Так, в частности, в ходе исследования в новом веке Л. Х. Урусовой (Нальчик, 2007) в пределах кандидатской диссертации на педагогическую тему фактически применялся компонент, несущий среду, содействующую привлечению воспитываемых к обстоятельствам социума. Этнические характерологические грани предыдущих представителей нации встраиваются в характеры воспитываемых преимущественно лишь посредством социального пространства и его механизмов. Рассмотрение этно-окрашенных компонентов, включающих присутствие как персонального, так и общенационального принципов в ходе образования. В подобных случаях педагогические тактики обязаны принимать в расчет к тому же национальные закономерности, обращать внимание на опытное своеобразие этноса и его ощутимую степень народных традиций, обычаев.

Заключение. В общем, многие производимые в адыгской как в одной из северокавказских наук научные работы главным образом представляются поэтапно. В своих итоговых размышлениях такие ученые производят закономерные, логически выверенные выводы: на сегодняшний день социально-обусловленная гуманитарная сфера обязана формулировать, задавать, но разрешать вопросы, обусловленные анализом ощутимых, задаваемых социумом исканий, диспутов и опытов. При этом в ходе произведенного выше аналитического исследования выявлено: освещаемый нами подход выступает реально-выверенным законом, присущим семантическому стыку научных трудов на грани социокультурных, социологических и литературоведческих исследований, учитывающих освещаемую ими научно-методологическую базу.

Список цитируемых источников

1. Яновский, Р. Г. Вместо заключения / Р. Г. Яновский // Культура и общественная жизнь. — Майкоп : Адыгея, 2001. — С. 396—403.
2. Хуако, Ф. Н. Новое адыгское литературоведение на страже общего северокавказского порядка / Ф. Н. Хуако // Языковая политика России на современном этапе и состояние исчезающих языков малочисленных народов : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. — Майкоп : ИП В. О. Кучеренко, 2015. — С. 23—29.
3. Хуако, Ф. Н. Продуктивный синтез адыгского литературоведения и социологии в монографических трудах сегодня / Ф. Н. Хуако // Вестн. науки АРИГИ. — 2014. — Вып. 4 (28). — С. 85—93.

TOURISM AND ITS ROLE IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF KAZAKHSTAN

The Republic of Kazakhstan has objective prerequisites for a more active entry into the world tourism markets. The main tourist product of Kazakhstan is a variety of natural resources, historical and cultural heritage. Kazakhstan will have prospects for the development of tourism only when solving a complex of not only tourist-oriented, but also socio-economic problems of the population.

Key words: economy; Republic of Kazakhstan; tourism; socio-economic role.

Introduction. The tourism industry in the Republic of Kazakhstan at the state level is recognized as one of the priority sectors of the economy. The Republic becomes more attractive for businessmen, athletes, scientists, fans of extreme recreation, as well as for people interested in the history and present day of the countries located on the Great Silk Road. The main goal of tourism development in Kazakhstan is the formation of an environmentally and socially oriented, highly profitable and competitive tourism industry that can meet the needs of tourists in a variety of tourism services that generate income for the country and create new jobs, including in tourism-related sectors of the economy [1].

Main body. The global coronavirus pandemic has led to the largest global crisis affecting various sectors of the economy, including the tourism industry. According to the World Tourism Organization (UNWTO), 2020 was the worst year in history for global tourism, with international travel down 74 % from 2019. The pandemic has made its own adjustments to the fall in the share of tourism in GDP according to WTTC. If in 2019 this indicator was 3.8 %, then in 2020 it decreased to 1.6 %. With the easing of quarantine measures since the beginning of the year, the volume of services provided by accommodation places is returning to the pre-quarantine level [2].

In the global Travel and Tourism Development Index of the World Economic Forum–2021 (the composite ranking of the countries of the world on the Travel and Tourism Development Index is presented every two years), Kazakhstan ranks 66th out of 117 countries, up 14 positions compared to the previous index in 2019 (80th place). The top countries that lead this rating include countries such as Japan, USA, Spain, France, Germany. Above Kazakhstan were Georgia (44th place), Armenia (61st place) and Azerbaijan (63rd place), below — Mongolia (84th place), Kyrgyzstan (90th place), Tajikistan (92nd place). For individual sub-indices, the country's high potential in the overall ranking is noted. For example, in terms of price competitiveness, Kazakhstan ranks first. The high potential for tourism development in Kazakhstan is also reflected in the following ranking indicators: in terms of the labor market sub-index in the field of tourism, the country ranks 59th; in terms of cultural resources — 63rd; in terms of the number of UNESCO World Cultural Heritage sites — 42nd; in terms of seasonality of international arrivals — 26th place; by duration of stay of foreign tourists — 52nd place; by interest in cultural attractions — 37th place. In addition, positive dynamics is observed in such areas as "Prioritization of the tourism sector" (+15 positions, 68th place) "International openness" (+4 positions, 103rd place), "Natural resources" (+2 positions, 33rd place), "Infrastructure of tourist services" (+2 positions, 76th place). At the same time, there is a deterioration in such indicators as "Business environment" (–23 positions, 90th place), "Health and hygiene" (–4 positions, 33rd place) and "Safety" (–12 positions, 77th place) [2].

In Euromonitor International's sustainable tourism ranking, Kazakhstan ranked 62nd out of 99 countries. Rational and careful use of natural resources contributes to the development of almost all types of tourism in the republic. Today, skiing, resort and recreational, health-improving, medical, and ecological tourism are promising areas in Kazakhstan. At the same time, there are practically no ecologically safe places left in the country, not only for recreation, but also for living, since often people themselves bring the ecological environment to a critical state.

There are serious systemic problems in the sphere that need to be addressed at all levels of government. So, we can highlight the key shortcomings that hinder the development of inbound and domestic tourism in Kazakhstan:

- inflated prices for all types of transport, hotel and restaurant services. In addition, the high cost of transport services, primarily air tickets, increases the cost of the tourism product of Kazakhstan and, accordingly, reduces its competitiveness in the international market;

- weak state control of the tourism sector. After the abolition of licensing of travel agency activities, it becomes more difficult to control tourism activities, which leads to the spontaneity and uncontrollability of the activities of many travel agencies;

- low level of development of transport and hotel infrastructure, poor logistics, limited number of accommodation places. With this level of infrastructure development, prices are significantly inflated in order to get more profit from a minimum number of tourists;

- Lack of assortment and low quality of tourism products, insufficient level of tourist satisfaction, insufficient level of digitalization of tourism services

- weak research base for the study of tourism. There is no basis for complex forecasting, long-term planning, territorial organization of tourism;

- lack of professional personnel in the field of tourism. A small number of competent guides interested in promoting tourism in the country;
- imperfection of legislative and economic incentives for inbound and domestic tourism at the state and local levels;
- insufficiently qualified organization of tourist services, which creates a negative image, both for a specific tourist center and for the country as a whole;
- shortcomings in the policy of the state and local authorities to create a positive image as a country attractive for tourism;
- Lack of a comprehensive marketing strategy to promote domestic and inbound tourism.
- ensuring the safety of tourists in tourist facilities
- insufficient level of promotion of tourism potential at the regional and international levels, lack of regular international events in Kazakhstan, insufficient development of MICE tourism

Given the state and trends of the tourism industry in Kazakhstan, to solve problems, it is proposed:

- to strengthen the practical significance of the applied actions of specialized scientific structures that would deal with issues of integrated forecasting of the development and territorial organization of tourism, conduct work on the assessment of tourist and recreational resources, develop scientific principles for organizing tourism, including its individual types, and managing them;
- create conditions for recreation and, as a result, economic recovery due to the profitability of tourist facilities. This will ensure a steady growth in employment and incomes of the population, stimulating the development of industries related to tourism;
- develop a system of state regulation and support of tourism activities by improving legislation on the development of inbound and domestic tourism, simplifying registration procedures;
- to establish interaction between various ministries in the field of domestic tourism development, since the solution of this problem requires an integrated approach from the point of view of science, culture, education, health care;
- improve the quality of transport and hotel services in accordance with the requirements established by the technical regulation system;
- in order to widely promote and popularize tourism, widely cover information about travel companies on television, on the Internet, and in the media; create a single online magazine with complete information about the tourism services of each region. An active exchange of information will allow for the exchange of recommendations between travel agents.

At the moment, the Ministry of Culture and Sports has developed a new draft concept for the development of the tourism industry of the Republic of Kazakhstan until 2026 [3]. The concept provides that the tourism industry will develop in priority tourist areas with a competitive business, which is based on qualified workers offering attractive tourism products for both domestic, as well as for foreign tourists. The concept also covers the comprehensive development and improvement of the country's tourist destinations, including the development of transport infrastructure, the availability of road and sustainable urban transport, the development of air and rail links, the infrastructure of border checkpoints, water supply and sanitation.

It is proposed to develop tourism infrastructure — transport hubs, airports, railway stations, local roads, access roads to facilities located outside settlements, roadside services, sanitary facilities. When creating high-quality and authentic tourist products around tourist destinations, taking into account the natural, historical, cultural, ethnic diversity and gastronomy of Kazakhstan, the cultural and geographical map of the sacred objects of the country Sacred “Geography” will also be taken into account, the document says. When implementing the concept, emphasis will be placed on solving existing problems in the tourism industry. It is assumed that the state will participate in the implementation of investment projects in terms of allocating concessional financing for strategic documents, investment preferences when concluding investment contracts, resolving land, infrastructure and other problematic issues with government agencies. In turn, entrepreneurs, as part of the implementation of tourism industry projects in the territory natural areas will be able to qualify for preferential loans (subsidizing part of the remuneration rate by the Development Bank). Work will continue with anchor investors for the successful implementation of eco-tourism projects in national parks.

The draft concept also involves the introduction of the principle of investment planning. Thus, the work carried out in the regions on the inventory of tourist routes and the rating assessment of the development of tourist infrastructure will make it possible to identify needs for specific facilities and will become a source for the formation of reasonable and comprehensive proposals for investors aimed at further developing tourist destinations. According to forecast calculations, by 2026 the total coverage of entrepreneurs new measures will reach at least 2.5 thousand units. The document also provides for the development of regional tourism to attract private capital for the implementation of small, medium and large anchor investment projects. Such tourist destinations as Mangystau region, Turkestan region, Almaty mountain cluster and others will act as priority territories. registered at least 250 thousand foreign visitors who arrived in the country [3].

It is also planned to carry out work to improve the skills of workers in the tourism industries, conduct training events, trainings, internships, master classes, advanced training courses with the involvement of experienced local and international experts, including in an online format. Special programs will be developed and training events will be held for tourism business entities on the development of tourism products, including MICE tourism, quality

standards for tourism services, etc. Thus, by 2026, it is planned to ensure that at least 5.5 thousand people employed in the tourism sector are covered by competency development activities. It is assumed that the adoption of the concept will create the necessary conditions for the effective development of the domestic tourism industry and achieve the goal of 8.2 % share in the structure of GDP in 2026.

Conclusion. All these activities will contribute to the further development of both domestic and inbound tourism, which will ultimately lead to a significant increase in the attractiveness of the national tourism product and Kazakhstan's integration into the world tourism market. Creating an attractive domestic tourism product, rich in a variety of basic and additional services, should be an important task for the development of the Kazakhstani tourism market. The study of the main indicators of the tourism market shows that, despite a certain increase in the financial performance of tourism enterprises, the level of tourism development in the Republic of Kazakhstan is currently low.

References

1. Balabanov, I. T. Economics of tourism: Proc. allowance / I. T. Balabanov, A. I. Balabanov. — M. : Finance and statistics, 2003. — 176 p.
2. On approval of the Concept for the development of the tourism industry of the Republic of Kazakhstan until 2026 and the invalidation of some decisions of the Government of the Republic of Kazakhstan. — <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14229073>.
3. Новую концепцию развития туристской отрасли разработали в Казахстане [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.zakon.kz/6024575-novuiu-kontseptsiiu-razvitiia-turistskoi-otrasli-razrabotali-v-kazakhstane.html?ysclid=lbqvuy6rft339324568>. — Дата доступа: 04.02.2023.

UDC 338.48

A. Amangeldi

Doctoral student of "L. N. Gumilyov Eurasian National University", Astana, Kazakhstan, Aig.amangeldi@gmail.com

SOCIO-ECONOMIC ROLE OF TOURISM IN THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN

Abstract: tourism is one of the leading and most dynamic sectors of the economy. International experts consider modern tourism to be a branch of the world economy that does not know recessions. In many countries, tourism plays a significant role in generating gross domestic product, creating additional jobs and providing employment to the population, as well as activating the foreign trade balance. This article examines the socio-economic role of tourism in the national economy to Kazakhstan.

Key words: tourism; economy; Kazakhstan; state regulation; destination.

Introduction. Recently, tourism has become one of the most profitable businesses in the world. The importance of tourism as a source of foreign exchange earnings and expansion of international relations is constantly growing. The sale of raw materials depletes the country's energy resources, and the tourism industry runs on renewable resources. Tourism has a stronger multiplier effect than most other economic sectors. It directly or indirectly affects 32 sectors of the economy (these are travel agencies, all types of transport, hotel complexes, food systems, holiday homes, sanatoriums, national crafts, national parks, and much more). In addition, this is every ninth workplace in global production [1].

The importance of tourism for the socio-economic development of society is characterized by the following data: total expenditures on domestic and international tourism account for 12 % of the world's gross national product, and more than 1.5 billion rubles are recorded annually. domestic and international travel, which involves one third of the world's population. International tourism annually accounts for 7 % of total world exports and 25—30 % of world trade in services; international tourism has an annual growth rate of 4.0 %, and in the future it will become the world's leading export industry.

The development of the tourism industry is due to a number of factors:

- 1) availability of tourist and recreational resources in any country;
- 2) development of all enterprises and industries directly or indirectly related to tourism;
- 3) attracting foreign currency from abroad, while developing inbound tourism;
- 4) making a profit at low cost;
- 5) no costs for the acquisition of primary factors of production;
- 6) development of small and medium-sized businesses that provide jobs to the population;
- 7) increase in the service sector;
- 8) formation of the country's image and visibility to the entire international community [2].

The main part. Kazakhstan is a huge country in the very center of Eurasia, where East and West have merged. The tourist routes of Kazakhstan are a unique nature that paradoxically combines full-flowing rivers, lakes with sultry deserts and singing sands, proud mountain peaks with divinely green oases, and an ancient culture dating back to ancient pagan times.

The tourism industry in the Republic of Kazakhstan is recognized at the state level as one of the priority sectors of the economy. Thus, in the implementation of the provisions of industrial and innovative development of

the country's economy, the leading role belongs to the cluster system, in particular the tourism cluster. Current trends in the development of this industry are such that tourists who have well studied the most famous resorts in the world tend to go to those countries where the tourism sector is just beginning to develop. From this position, Kazakhstan's attractiveness is growing.

The country has a concept of tourism development in the Republic of Kazakhstan until 2023, which notes that tourism can have three positive effects on the country's economy: first, to ensure the inflow of foreign currency and have a positive impact on such economic indicators as the balance of payments and total exports; secondly, it helps to increase employment; Third, it contributes to the development of the country's infrastructure [3].

Kazakhstan remains a "tourism donor" for such countries as the Republic of Turkey, the People's Republic of China, the United Arab Emirates, and the Kingdom of Thailand, where the tourism industry is developing intensively, creating new jobs, improving the balance of payments structure, and increasing the well-being of the population.

The demand of Kazakhstan tourists for outbound tourism represents a loss of business share for tourist destinations and accommodation facilities in Kazakhstan, so it is natural to assume that with the qualitative development of tourism in the republic, a certain number of domestic tourists currently vacationing abroad will prefer Kazakhstan tourist destinations, spending on tourism within the country.

The main reasons that hinder the accelerated development of tourism in Kazakhstan include:

- 1) insufficient development of engineering, transport and social infrastructure in tourist areas, inaccessibility of tourist facilities, low level of service in tourist recreation areas, insufficient quantity and quality of service for roadside infrastructure facilities;

- 2) lack of qualified personnel in the tourism sector, including the academic nature of education, some isolation of educational programs from the requirements of the labor market, production needs, employers' expectations, etc.;

- 3) visa and migration formalities;

- 4) insufficient level of coordination of interested state bodies to implement an integrated approach in the development of the tourism industry, including cultural and sports areas;

- 5) weak marketing and branding;

- 6) low investment attractiveness.

Analyzing the changes in the main economic indicators of tourism development, we can conclude that the potential of Kazakhstan tourism is not fully realized, since the development of the tourism industry directly depends on the creation of a modern competitive tourist complex, including natural and climatic conditions, tourist attractions, necessary infrastructure (transport, aviation, railway, engineering and communication, "soft"). including taking into account the reconstruction of checkpoints across the State Border of the Republic of Kazakhstan, places of entertainment, food facilities, etc., which provide ample opportunities to meet the needs of Kazakhstan and foreign citizens in tourist services.

The creation of a modern and competitive tourist complex can make a significant contribution to the development of the country's economy through tax revenues to the budget, the inflow of foreign currency, increasing the number of jobs, as well as ensuring control over the preservation and rational use of cultural and natural heritage.

State support for tourism is a necessary condition for the sustainable development of the industry. International experience shows that an active state policy aimed at creating conditions for the development of tourist infrastructure, attracting private investors, and forming a regulatory framework that provides favorable economic conditions for the activities of tourism industry entities allows the tourism industry to take an important place in the socio-economic development of the country.

At the same time, some examples can be identified that correspond to the current situation in the field of state regulation of the tourism industry in the Republic of Kazakhstan in a number of ways:

- 1) the active role of the state in modernizing the country through direct participation in the economy;

- 2) lack of natural development of resort areas, as a rule, due to remoteness, lack of infrastructure and underdevelopment of the domestic market in terms of sanatorium-resort tourism.

There are several main economic and social prerequisites for considering tourism as one of the national priorities of economic development in the Republic of Kazakhstan:

- 1) increase of the population's income, revenues to the state budget, improvement of social well-being, the possibility of creating new jobs, including ensuring employment of the population of rural and remote areas, young people without interrupting the traditional way of life;

- 2) promote the development of a culture of entrepreneurship among the general population by creating opportunities for family, small and medium-sized businesses, including through the implementation of anchor tourist projects in the most promising areas of tourist clusters;

- 3) contribution to the development of regions and rural areas of the Republic of Kazakhstan, including the development of engineering, transport and tourist infrastructure in remote areas, infrastructure of checkpoints across the State Border of the Republic of Kazakhstan;

- 4) promote cooperation and create opportunities in other sectors of the economy, including agriculture, transport, trade, mechanical engineering, light and food industry, creative industry, non-manufacturing sector;

- 5) promote the creation of positive and productive intercultural relations that promote national and interstate mutual understanding, including the promotion of socio-cultural, ethnographic, medical, sports, cultural

and educational, scientific, children's and youth and other types of tourism that promote the values of the national idea "Mangilik El";

6) raising awareness of the republic in regional and global markets through active country marketing and promotion of the Great Silk Road brand;

7) rich historical and cultural heritage of Kazakhstan, included in the UNESCO World Cultural Heritage List, and the State List of Historical and Cultural Monuments of National Significance [4].

In order to achieve the national goals of economic diversification and improve the well-being and quality of life of the population of the republic, the tourism industry should develop in certain tourist clusters with a competitive tourism business, which is based on qualified employees who offer attractive tourist products for both domestic and foreign tourists. Development in this direction should contribute to a strong and stable growth of income from tourism activities for all stakeholders-the state, business and employees.

The development of inbound and domestic tourism in Kazakhstan will depend on a number of market trends in general in tourism, economy, demography, ecology, technology and other areas.

The main long-term trends of tourism in general are:

1) stable development of international tourism with a subsequent increase in the number of international arrivals and revenues from international tourism, which provides a generally positive market basis for the development of the tourism industry in Kazakhstan;

2) Growing tourist demand in emerging foreign markets such as the People's Republic of China, the Republic of India, the Middle East and the Russian Federation. The geographical location of these countries makes it possible to develop tourist products for these markets and sell them relatively easily due to their territorial proximity to Kazakhstan;

3) relatively high and stable demand in developed foreign markets, such as Europe, which provides Kazakhstan with the opportunity to sell its attractive and unique tourist products in these markets;

4) the growing tourist offer from developing destinations, such as the Republic of Azerbaijan, the People's Republic of China, Georgia, the Kyrgyz Republic, Mongolia, the Russian Federation, Turkmenistan and the Republic of Uzbekistan, which is likely to compete with the tourist offer of Kazakhstan in the future.

High and active competition among developed tourist destinations requires Kazakhstan's analogues to have adequate positioning in this market, as well as the ability to adapt to its constantly changing conditions.

Conclusion. In conclusion, I would like to note that in order for the tourism industry to become highly profitable, as the world practice of tourism development shows, it is necessary to consolidate the efforts of all participants in the tourism market, public and private sectors. And here the role of the Government of the republic is to ensure coordination of development policies and planning in the tourism industry at the interstate, public and private levels.

With a comprehensive solution of all the tasks mentioned above, the creation of a competitive tourism industry capable of business cooperation in the framework of international trade in services in the field of tourism and recreation will undoubtedly be ensured in the coming years.

References

1. *Balabanov, I. T. Ekonomika turizma : ucheb. posobie* / I. T. Balabanov, A. I. Balabanov. — M. : Finansy i statistika, 2003. — 176 p.
2. The role of tourism in the economy of Kazakhstan (referat911.ru) [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.referat911.ru/Turizm/rol-turizma-v-jekonomike-kazahstana/225149-2441929-place1.html>. — Date of access: 16.12.2022.
3. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 406 dated June 30, 2017. On approval of the Concept of development of the tourism industry of the Republic of Kazakhstan until 2023 [Electronic resource]. — Access mode: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000406>. — Date of access: 16.12.2022.
4. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 360 dated May 31, 2019. On approval of the State Program for the development of the tourism industry of the Republic of Kazakhstan for 2019-2025 [Electronic resource]. — Access mode: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000360>. — Date of access: 17.12.2023.

СЕКЦИЯ 2

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РОСТА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ И ВЫСОКИХ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

УДК 37.013

Е. Н. Алтынцева

Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»,
Минск, Республика Беларусь, elenkaaltn@gmail.com

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ В СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

В статье выделены причины этического регулирования социально-педагогической работы, описаны наиболее важные этические принципы специалистов социальной сферы: принцип уважения личного достоинства и соблюдения прав, законных интересов и свобод граждан; принцип автономии; принцип не причинения вреда; принцип социальной справедливости; принцип личной ответственности специалиста и полноты информирования о предпринимаемых действиях; принцип конфиденциальности.

Ключевые слова: педагог социальный; специалист по социальной работе; этические принципы; уважение личного достоинства; социальная справедливость; автономия; ответственность; конфиденциальность.

A. Altyntsava

Educational Institution "Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank",
Minsk, the Republic of Belarus, elenkaaltn@gmail.com

ETHICAL PRINCIPLES IN SOCIO-EDUCATIONAL WORK

The article highlights the reasons for the ethical regulation of socio-pedagogical work, describes the most important ethical principles of social specialists: the principle of respect for personal dignity and respect for the rights, legitimate interests and freedoms of citizens; the principle of autonomy; the principle of doing no harm; the principle of social justice; the principle of personal responsibility of a specialist and completeness of information about the actions taken; the principle of confidentiality.

Key words: social educator; social work specialist; ethical principles; respect for personal dignity; social justice; autonomy; responsibility; confidentiality.

Введение. Социально-педагогическую работу правомерно считают профессиональной деятельностью помогающей профессии. Педагоги социальные, специалисты по социальной работе помогают людям не только решать социальные проблемы, но и учат самостоятельно их решать, расширять свой ресурсный потенциал, обеспечивают взаимодействие между людьми для разрешения комплексных проблем.

Основная часть. Профессиональная деятельность данных специалистов обладает спецификой, позволяющей претендовать на особые этические подходы. Данная специфика заключается в следующих позициях:

- в ходе разрешения социально-педагогических проблем нуждающихся специалист глубоко погружается в их личный мир и семейную систему;
- поскольку решение социально-педагогических проблем нередко определяют дальнейшую жизнь и судьбу нуждающихся, на педагогах социальных и специалистах по социальной работе лежит высокая мера ответственности за принятие решений;
- при разрешении таких социально-педагогических проблем педагогам социальным и специалистам по социальной работе всегда необходимо предусматривать социально-нравственные последствия своего решения;
- на педагогах социальных и специалистах по социальной работе возложена высокая общественная и гражданская миссия специалиста.

Ни один педагог социальный или специалист по социальной работе не может самостоятельно устанавливать этические правила и/или нарушать профессиональные стандарты. Если личные ценности не совпадают с профессиональными, то появляется риск подрыва авторитета профессии и снижения эффективности профессиональной деятельности.

Этические основы социально-педагогической работы во многом определяются и тем, что субъектом профессиональной деятельности педагога социального является не просто личность, а несовершеннолетний и социальная ситуация его развития, включающая семью и других значимых лиц. Значительное количество этических дилемм, возникающих на практике, связано с тем, что несовершеннолетний не является в полной мере автономной личностью, несмотря на то, что наделен значительными правами. Наблюдается закономерность: чем младше ребенок, тем меньше его автономия, а, следовательно, тем выше мера ответственности педагога социального за принимаемые в отношении ребенка решения.

Социально-педагогическая работа требует особой этической регламентации, гарантирующей поддержание и сохранение ее гуманистической сущности и содержания, повышающей ее эффективность как профессиональной деятельности и социального института. Этическая система должна гарантировать соблюдение прав нуждающихся и специалистов, интересов общества, способствовать формированию необходимого личностно-нравственного и профессионального облика специалиста и выполнению им своего профессионального долга и тем самым оказывать влияние на уровень гуманности и нравственности общества.

В силу этого выделен ряд причин, определяющих необходимость этического регулирования социально-педагогической работы:

- в своей деятельности педагог социальный (специалист по социальной работе) сталкивается с большим количеством ситуаций, которые не подпадают под действие нормативных правовых норм, а требуют этического решения;
- педагог социальный по роду своей деятельности вмешивается в личную жизнь ребенка и его семьи;
- педагог социальный выполняет двуединую функцию защиты интересов личности и общества в целом, которые иногда могут вступать в противоречие между собой;
- в ряде случаев, когда речь идет о нуждающихся, не способных самостоятельно контролировать свое поведение или ситуацию, в которой они оказались, а также в тех случаях, когда нуждающийся наносит ущерб окружающим, специалисты могут прибегать к различным ограничениям, что дает им власть над человеком; в этих ситуациях этический контроль за деятельностью специалиста должен быть особенно силен;
- педагог социальный (специалист по социальной работе), сталкиваясь на практике с многочисленными и часто непредсказуемыми ситуациями, постоянно находится перед выбором модели поведения и подхода к клиенту, который в значительной мере должен быть продиктован ценностями профессиональной деятельности.

В целом в социально-педагогической практике постоянно возникают этические противоречия или дилеммы, когда необходимо принимать решения в противоречивых ситуациях и делать этический выбор. Как помочь несовершеннолетнему, чаще всего депривированному, его семье, группе подростков, не нарушая при этом права других людей? На какой основе должно строиться межведомственное взаимодействие, взаимоотношения между специалистом и нуждающимся, между специалистом и семьей несовершеннолетнего, между жертвой насилия и агрессором? Насколько этичны и правильны действия педагога социального (специалиста по социальной работе) в конкретных ситуациях? Эти и многие другие вопросы призваны решать этика социальной работы как система принципов и нравственных норм профессиональной деятельности.

Специалисты социальной сферы должны руководствоваться принципами профессиональной этики. **Принципы профессиональной этики или этические принципы** — это наиболее общие требования, выражающие основное направление поведения специалиста по отношению к субъекту деятельности: ребенку, его окружению, группе, обществу в целом [2]. В теории и практике социально-педагогической работы выделяют ряд важнейших этических принципов: принцип уважения личного достоинства и соблюдения прав, законных интересов и свобод граждан; принцип автономии; принцип непричинения вреда; принцип социальной справедливости; принцип личной ответственности специалиста и полноты информирования о предпринимаемых действиях; принцип конфиденциальности.

Принцип уважения личного достоинства и соблюдения прав, законных интересов и свобод граждан

К специалистам социальной сферы, как правило, обращаются за помощью депривированные граждане, находящиеся в трудной жизненной ситуации, продиктованной как объективными, так и субъективными обстоятельствами. Данный принцип предполагает отсутствие предрассудков и предубеждений в отношении граждан, даже если их ценности, убеждения и поведение не совпадают с ценностями самого специалиста и в целом являются иррациональными. Нельзя субъекта социально-педагогической работы ущемлять в его правах, унижать, относиться к нему пренебрежительно. Сложнее всего реализовывать данный принцип в отношении лиц с различными видами зависимостей, делинквентным поведением, которые в свою очередь нарушают права и законные интересы своих детей. Специалист должен быть готов принять клиента таким, каков он есть, с его недостатками и трудностями, прошлым и современным состоянием. Это не означает одобрение всех его поступков, но определяет необходимость избрать индивидуальный подход к таким субъектам, искать пути решения их проблемы, исходя из их личностных особенностей, внутренних и внешних ресурсов.

Принцип автономии

Автономия — это форма личной свободы, при которой человек совершает поступки в соответствии со свободно выбранным им решением [1]. Принцип автономии подразумевает осознание и уважения автономии других людей. Личность считается автономной, если она перманентно действует на основании свободно и самостоятельно выработанного плана, опирающегося на необходимую информацию. Личность с ограниченной автономией либо находится под контролем, либо не способна обдумывать свои планы или действовать в соответствии с ними.

К лицам с ограниченной автономией относятся, прежде всего, несовершеннолетние. Вместе с тем, специалист должен помнить, что дети наделены целым рядом прав и свобод. В соответствии с действующим законодательством несовершеннолетний с определенного возраста вправе самостоятельно определять свою судьбу, образ и стиль жизни, иметь свои суждения, убеждения и взгляды. План действий специалиста по отношению к ребенку или его семье всегда должен согласовываться с мнением самой семьи.

В то же время принцип автономии не должен пониматься как беспредельное своеволие. Свобода действий допустима в той мере, в которой эти действия не нарушают автономии других лиц, не наносят ущерба окружающим, не создают угрозы их правам и свободам.

Принцип непричинения вреда

Данный принцип относится к числу традиционных принципов медицинской этики, но в равной степени имеет отношение к профессиональной этике в социально-педагогической работе. Принцип непричинения вреда предписывает обязанность в социально-педагогической работе не наносить ущерба гражданам не только прямо, намеренно, но и косвенно. Для реализации этого принципа и уменьшения риска вреда или побочных эффектов предлагается соблюдать на практике следующие требования:

- то, что намеревается делать специалист, не должно быть безнравственным;
- предполагаемый риск не должен быть средством для достижения благой цели; планируемые действия могут иметь побочные эффекты, но это не значит, что благая цель оправдывает любые средства; нельзя совершать что-либо безнравственное, только потому, что за этим может последовать нечто положительное.

Принцип социальной справедливости

Социальная справедливость означает удовлетворение насущных потребностей человека и справедливое распределение материальных ресурсов [2]. Деятельность педагога социального в соответствии с этим принципом направлена на обеспечение общего доступа к общественному благосостоянию, к здравоохранению и образованию, на создание равных возможностей на начальном этапе и защиту лиц или групп, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Ресурсы помощи могут распределяться по стандарту, имеющему сравнительный характер, когда путем сравнения потребностей, приобретенных благ, определяют тех, у кого большие потребности в ресурсах. Существует также стандарт безусловной помощи, когда средства распределяются по «праву» на них, независимо от потребностей конкурирующих сторон. Такими «безусловными правами» обладают несовершеннолетние.

Выбор социально справедливого стандарта помощи обусловлен конкретной ситуацией, но в любом случае государство должно обеспечить граждан, независимо от их положения и возможностей, гарантированными видами и качеством помощи и том уровне, который является необходимым и достаточным для восстановления человека и соответствует современным нормам.

Принцип личной ответственности специалиста и полноты информирования о предпринимаемых действиях

Мера ответственности специалиста за предпринимаемые решения и действия возрастает в связи со специфическими чертами, которыми наделены нуждающиеся — несовершеннолетние, их семьи, одинокие пожилые люди, и их автономностью. Степень ответственности за решение социально-педагогической проблемы зависит от характера проблемы, возраста клиента, наличия у него близких родственников, наличия реальных ресурсов для разрешения проблемы. Иными словами, чем старше нуждающийся, чем больше у него внутренних и внешних ресурсов, тем меньше степень личной ответственности специалиста и больше степень участия самого клиента в решении существующих проблем. И наоборот.

При этом недостаток информации всегда отрицательно сказывается на качестве совместной деятельности. Поскольку речь чаще всего идет о судьбе человека и его благополучии (материальном, физическом или духовном), — нуждающийся имеет полное право знать обо всех действиях, которые предполагается предпринять с его участием или без его участия. Этика социально-педагогической работы предусматривает достоинство и полноценное участие клиента в процессе решения его проблемы, а также его право на инициативу.

Принцип конфиденциальности

Конфиденциальностью называется доверительное сообщение информации другому с ожиданием, что он будет хранить ее в тайне. Соблюдение конфиденциальности является важнейшей обязанностью и незыблемым профессиональным требованием специалиста в социально-педагогической работе. На конфиденциальности основывается доверие граждан. Особое значение конфиденциальность приобретает при общении педагога социального с несовершеннолетними.

Под *разглашением информации* следует понимать сообщение (передачу) сведений (прежде всего личного характера), полученных в результате работы с клиентом, в любой форме кому-либо без разрешения клиента или его законного представителя [1; 2].

На практике абсолютная конфиденциальность недостижима. В социально-педагогической работе это обусловлено также и тем, что, принятое решение по многим проблемам требует сбора массива персонифицированной информации и ее предоставление государственным органам. Однако каждый конкретный случай должен внимательно рассматриваться специалистом с точки зрения ненарушения принципа конфиденциальности и непричинения вреда путем разглашения информации о клиенте.

Таким образом, в социально-педагогической работе определен ряд этических принципов, которые важно соблюдать специалистам помогающих профессий. Их соблюдение и реализация позволит обеспечить единство требований в отношении всех субъектов социально-педагогической работы, повысить престиж и авторитет профессии педагога социального и специалиста по социальной работе.

Список цитируемых источников

1. Алтынцева, Е. Н. Этика социальной работы [Электронный ресурс]: интерактив. электрон. учеб.-метод. комплекс / Е. Н. Алтынцева, О. А. Дьяченко // СДО Moodle / Белорус. гос. пед. ун-т. — Режим доступа: <https://bspu.by/moodle/course/view.php?id=2905>. — Дата доступа: 12.10.2022.
2. Алтынцева, Е. Н. Социально-педагогическая поддержка замещающих семей: пособие для специалистов соц.-пед. и психол. службы учр. образования с белорус. и рус. яз. обучения, соц.-пед. учр. / Е. Н. Алтынцева, А. П. Лаврович, Н. Н. Ваккер. — Минск: Нац. ин-т образования, 2017. — 208 с.

УДК 33.054.22

А. В. Демидович, В. А. Петросюк, П. В. Пивоварчук
*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, anatolii_diemidovich@mail.ru*

ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МИКРОРАЙОНА БОРОВКИ

Боровки — быстроразвивающийся микрорайон г. Барановичи с прекрасными перспективами в социально-экономической сфере. В микрорайоне интенсивно развивается торговая сеть, транспортная инфраструктура, жилищно-эксплуатационный комплекс. Существует хорошая перспектива для развития индивидуального предпринимательства в различных сферах хозяйственной деятельности. Развитие бизнеса в микрорайоне будет способствовать не только повышению комфортности жизни населения, но и решению ряда социальных вопросов.

Ключевые слова: микрорайон Боровки; социально-экономическая инфраструктура; предпринимательство; социальная политика.

A. V. Demidovich, V. A. Petrosyuk, P. V. Pivovarchuk
*Institution of Education "Baranovichy State University", Baranovichy, the Republic of Belarus,
anatolii_diemidovich@mail.ru*

PROSPECTS OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF BOROVKA MICRODISTRICT

Borovki is a rapidly developing microdistrict of Baranovichy with excellent prospects in the socio-economic sphere. A retail network, transport infrastructure, housing and maintenance complex are intensively developing in the microdistrict. There is a good prospect for the development of individual entrepreneurship in various fields of economic activity. Business development in the microdistrict will contribute not only to improving the comfort of life of the population, but also to solving a number of social issues.

Key words: borovka microdistrict; socio-economic infrastructure; entrepreneurship; social policy.

Введение. Боровки — один из самых молодых и быстроразвивающихся микрорайонов в Барановичах. Жителям микрорайона доступны ровные дороги, широкие тротуары, велосипедные дорожки, хорошие детские площадки и многочисленные магазины. Но, несмотря на то, что строительные мероприятия практически не останавливаются, люди всё ещё ждут новые объекты инфраструктуры, необходимые для комфортной жизни. Такая ситуация открывает хорошие возможности для развития бизнеса и экономики микрорайона. Чтобы понимать, где и как молодой предприниматель может построить успешный бизнес в г. Барановичи, необходимо провести исследование этого микрорайона и определить какие перспективы для его развития существуют.

Основная часть. Новый спальный микрорайон в г. Барановичи начали проектировать в 2004 году. Его строительство должно было решить проблему нехватки жилья для молодых семей. В проекте новый район назывался Юго-Запад-1. Однако Виктор Дичковский, который в то время возглавлял Барановичский горисполком, предложил изменить название на более интересное. Бытует мнение, что много лет назад в этом месте существовала деревня под названием Боровки [1].

Застраивать район начали в 2005 году. Строили быстрыми темпами — кирпичные и панельные дома типовых проектов. Несколько многоэтажек возведены по так называемой технологии «широкий шаг». Самая большая часть района — микрорайон Боровки-1. Он рассчитан на десять тысяч человек. Для сравнения: Боровки-2 и Боровки-3 вместе — на двенадцать тысяч человек. Застройка района ведется до сих пор, возводятся Боровки-4, а также коттеджный поселок (всего по плану будет проживать около 30 тыс. жителей). Планируется, что застройка района будет вестись преимущественно за счёт строительства домов блочного домостроения. Это позволит снизить стоимость жилья, увеличить темпы строительства и сократить сроки ожидания в очереди на получение жилья для нуждающихся в нем.

Своеобразная достопримечательность района — жилье и все, что с ним связано. Современная застройка, удачная планировка квартир, удобные парковки и подъезды к домам, хорошие детские площадки: жители других районов во многом могут позавидовать владельцам жилья в Боровках. В конце января 2018 года в микрорайоне начали возведение первого в городе дома, который строится при технико-финансовой поддержке Китая в рамках реализации проекта «Строительство социального жилья».

С точки зрения экологии район едва ли можно назвать привлекательным для жизни: зелени во дворах Боровков практически нет. Да еще рядом расположены городские очистные сооружения — не самое лучшее соседство для многоквартирных жилых домов. Ситуация естественна для молодого района, возникшего на месте пустыря, поэтому жители Боровков терпеливо ждут, пока вырастут и зазеленеют посаженные кусты и деревья.

Если говорить насчет экономически важных предприятий, расположенных в микрорайоне Боровки, одно из наиболее крупных предприятий в городе — ОАО «Барановичский молочный комбинат». «Молочкой» поначалу называли и сам район. Предприятие не только одно из крупнейших в городе и Брестской области, но и одно из первых: завод создавали в 1944 году.

Очистные сооружения канализационных вод барановичского «Водоканала» также располагаются в Боровках. В декабре прошлого года на очистных сооружениях начал работу биогазовый комплекс. Работа биогазового комплекса — сложный процесс. В специальных установках, которых на комплексе несколько, осадок из городских канализационных стоков сначала превращают в биогаз, а потом — в тепловую и электрическую энергию.

При исследовании торговых объектов микрорайона можно констатировать, что здесь очень хороша развита сеть продовольственных магазинов. 28 апреля 2011 года в микрорайоне открылся первый магазин «Авоська», который вскоре был закрыт. После чего в 2012 году были открыты новые магазины: «АЛМИ», два магазина сети «Евроопт», «Родны кут», «Санта», «Домашний», «Про Запас», «Хит», два мясных магазина, непродовольственных товаров «Мила», «Остров чистоты», «Спорттовары», строительный «Строймаркет», мебельный магазин «Амі-мебель» и др.), в настоящее время строятся еще 2 крупных магазина и несколько небольших. Не так давно открыт автосервис «Geely», немногим ранее АЗС № 23, Автомойка «24 часа», два отделения Белпочты, а также отделение Европочты. В декабре 2022 года завершилось строительства крупного ФОК «Reforma». Работают торговые павильоны по продаже бытовой химии, одежды и других непродовольственных товаров. Есть парикмахерские, которые размещаются в основном на первых этажах жилых домов, аптечные киоски, зоомагазины, кол центры мобильных операторов. Недавно в микрорайоне открылась ветеринарная клиника.

Ни исторических зданий, ни памятных мест в Боровках нет. Однако неплохо обстоят дела с культурными сооружениями. Главной достопримечательностью района является Костел Иоанна Павла II, который был открыт в 2015 году. Завершается строительство (2023 г.) православного храма Святой блаженной Валентины Минской. Сейчас церковные службы проходят во временном храм-вагоне [2].

В начале своего основания район был практически отрезан от остальной части Барановичей. Сейчас Боровки имеют хорошую транспортную связь с другими частями города за счёт 8 автобусных маршрутов (маршруты № 2—4, 15, 18, 28—30) и маршрутов автобусных такси. С 1 сентября 2014 года в районе начала курсировать маршрутка «Боровки — ЖД вокзал Полесский», которая доставляет население микрорайона не только на вокзалы города, но и на местные рынки [3].

Район имеет хорошие перспективы в плане развития дорожной сети. Созданы транспортные магистрали, которые связали Боровки напрямую с улицей Брестской и с восточным микрорайоном в обход центра города Барановичи. Это в значительной степени позволит избежать автомобильных пробок в будущем и мобильно, без каких-либо транспортных затруднений доставлять товары.

При исследовании инфраструктуры микрорайона Боровки мы установили, что хуже всего обстоят дела с социальными объектами. В 2013 году было открыто ГУДО «Ясли-сад № 8 г. Барановичи». Он был рассчитан на 234 ребенка. Так в декабре 2014 года в очереди на получение мест в детсадах садах стояли 2 350 жителей Боровков. В 2019 году открыт ГУДО «Ясли-сад № 10 г. Барановичи» в Боровках-3 на 240 мест. Детские сады современной планировки. В них оборудованы компьютерно-игровые комнаты, гимнастические залы, физиотерапевтические кабинеты, бассейны и пр. Однако даже после их уплотнения дошкольные учреждения не могут обеспечить местами всех желающих [4]. Таким образом, в микрорайоне существует острый социальный вопрос нехватки мест в детских дошкольных учреждениях. Люди попросту вынуждены отвозить своих детей на учёбу в соседние микрорайоны, что во-многом снижает уровень комфортного проживания в микрорайоне и возможности видения бизнеса.

В районе на данный момент проживает более 6 тысяч детей школьного возраста и для решения проблемы с их обучением в 2020 году была построена школа № 1 им. Грицевца. В этой школе может обучаться до 1 700 учеников. Это учреждение образования с многофункциональной образовательной средой для развития каждого ребенка. Кабинеты оснащены самым современным оборудованием, в распоряжении детей и педагогов 55 телевизоров, 46 проекторов и пять интерактивных досок. В актовом зале установлены широкоформатный экран и длиннофокусный проектор. В новой школе благодаря спонсорам была оборудована сенсорная комната для занятий детей с нарушением опорно-двигательного аппарата и для тех ребят, которые имеют большую эмоциональную нагрузку, с педагогом-психологом. Помимо учебных классов, здесь располагаться два спортивных и тренажерный залы, кабинет ритмики. На пришкольной территории оборудованы стадионы и площадки для подвижных игр. Также обустроен зал адаптивной физической культуры, где не только можно заниматься физкультурой, но и проводить реабилитационные мероприятия с особенными детьми [5]. Гордостью школы является созданный в ней музей Национального единства. В школе созданы патриотические классы учащихся и подписан договор о совместной деятельности в вопросах воспитательно-идеологической работы с Министерством внутренних дел Республики Беларусь.

При проведении исследования социально-экономической ситуации в микрорайоне Боровки мы проводили социальный опрос трех категорий граждан проживающие в этом микрорайоне: молодежи (16—30 лет), среднего возраста (31—60 лет), пожилого возраста (старше 61 года). Пришли к интересным результатам, респонденты средней и пожилой группы, говорят, что в первую очередь Боровкам необходима хотя бы еще одна школа и еще один детский сад. В 2021 году на улице Ивана Андреева вместо запланированной второй школы, после корректировки планов, возвели еще шесть 11-этажных домов. Ещё одно важное учреждение, которое хотели бы видеть в микрорайоне местные жители, так это отделение банка. Для банкиров это может быть хорошая возможность заполучить новых клиентов. Не менее важными проблемами считают отсутствие поликлиники, особенно детской, женской консультации и стоматологии. Половина из принявших участие в социальном опросе указывает на необходимость расширения автобусных маршрутов (или увеличение количества рейсов). Не менее четверти опрошенных из этих двух категорий граждан выделяет следующие острые социальные вопросы: отсутствие в микрорайоне микрорынка, затянувшееся закладка парка, отсутствие СТО, автомагазина, гаражных кооперативов. Не помешала бы еще открытие одной АЗС и расширение территории парковок для автомобилей. Следует отметить, что категория пожилых граждан важное место из социальной проблематики микрорайона выделяет необходимость повышения общественной безопасности в вечернее и ночное время. Особое место по результатам исследования данных категорий граждан занимает вопрос открытия школьного кинотеатра (возможно на базе СШ № 1 им. Грицевца), чтобы исключить длительные утомительные экскурсии школьников в центральные городские кинозалы, особенно в зимнее время.

Специфические потребительские социальные запросы были выявлены в молодежной группе респондентов. Так, например $\frac{2}{3}$ опрошенных на первое место выдвигают проблему отсутствия полноценного парка с аттракционами, мест молодежного досуга и развлечения, таких как кафе, бары или ночные клубы и дискотеки. Следующими по значимости располагаются вопросы с более мобильной доставкой горожан городским автотранспортом в центр города и учебным заведением. Особенно, как отмечают опрашиваемые, критичными в этом плане является утренний и вечерний часы.

Однако все проблемы городской инфраструктуры решаемы, причём уже в ближайшее время. В августе 2022 года начались работы по укладке тротуарных дорожек в новом парке площадью около 7 гектаров с устройством спортивной зоны. В ближайшее время в микрорайоне появится молодой и красивый парк. В микрорайоне Боровки предусмотрено строительство медицинских учреждений продовольственных и непродовольственных магазинов, паркинга, химчистки, ресторанного комплекса, отделений банка и связи, жилищно-эксплуатационной службы, планируют построить новое пожарное депо и другие объекты социальной инфраструктуры [6].

На основании проведенного исследования мы пришли к заключению, что если предприниматель захочет открыть своё дело в Барановичах, то лучший микрорайон для этого это — Боровки. Сейчас в Боровках есть возможность для успешной экономической деятельности в абсолютно разных сферах. В планах развития района дальнейшее строительство жилых домов и иной социальной инфраструктуры. Это прекрасная возможность для застройщиков получить заказы на несколько лет вперед. Строительные фирмы точно будут востребованы ещё много лет вперед. Огромные перспективы в сфере автосервиса, ресторанного бизнеса, сантехнических и прочих бытовых услуг, особенно в сфере развлечения, например, открытие ночного клуба, кафе, бара. Минимальная конкуренция в микрорайоне парикмахерских услуг, ремонта обуви и одежды, оказания образовательных услуг детям раннего дошкольного и школьного возраста. Для индивидуальных предпринимателей из различных сфер бизнеса это отличная возможность обеспечить себя прибылью на много лет вперед.

Население микрорайона сопоставимо с населением целого города (составляет более 20 000 человек). Для сравнения в соседнем городе Ляховичи всего 9 000 человек. А ведь каждому человеку нужна еда, одежда, техника, да те же самые памперсы и т. д. Сейчас торговых точек в микрорайоне не так много, это даёт возможность частным предпринимателям зайти на данный рынок не столкнувшись с жёсткой конкуренцией со стороны торговых сетей. Поэтому в востребованности новых магазинов, индивидуальных торговых точек и предложений хозяйственных услуг не должно быть никаких сомнений.

Микрорайон развивается, открываются новые магазины и социальные учреждения, всё больше людей готовы переехать жить сюда, поэтому с развитием микрорайона цена на жильё здесь может сильно возрасти. Да, есть проблемы с социальными объектами, но эта проблема должна быть решена уже в ближайшие годы. Так что инвесторы в недвижимое имущество могут рассмотреть Боровки как интересный бизнес-проект.

Конечно, это не все возможности, которые предоставляют Боровки, но данные примеры показывают, что есть смысл развивать предпринимательство в микрорайоне. Любые коммерческие организации не только обеспечивают население необходимыми товарами, но и приносят хороший доход в виде налогов, а также помогает государству решить проблему с рабочими местами.

Заключение. Боровки — быстроразвивающейся микрорайон с прекрасными перспективами в социальной и экономической сфере. В микрорайоне Боровки есть все необходимые условия для жизни каждого человека. Микрорайон заслужил быть комфортным для людей, которые там живут, растят детей. Когда мы вырастим и создадим свои семьи, то тоже мечтаем поселиться в этом районе, так как этот район останется для нас самым лучшим в Барановичах. При обдуманных решениях и определенных инвестициях в развитии микрорайона, Боровки могут превратиться в образец того, как нужно развивать город и заботиться о населении.

Список цитируемых источников

1. Микрорайон Боровки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.intex-press.by/2018/03/26/eto-moj-rajon-mikrorajon-borovki-v-baranovichah/>. — Дата доступа: 15.12.2022.
2. Микрорайон Боровки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://intex-press-by.turbopages.org/intex-press.by/s/2020/05/28/kak-idet-stroitelstvo-novogo-hrama-v-baranovichah/>. — Дата доступа: 15.12.2022.
3. Микрорайон Боровки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://news.21.by/other-news/2018/08/30/1590380.html?ysclid=lb2bys0t8q54334534/>. — Дата доступа: 15.12.2022.
4. Микрорайон Боровки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: belta.by/regions/view/novyj-detskij-sad-otkryli-v...Новый детский сад открыли в Барановичах/2019/09/11/1590380.html?ysclid=lb2bys0t8q54334534/. — Дата доступа: 15.12.2022.
5. Гиль, С. В. Когда дети пойдут в новую школу Боровки / С. В. Гиль // Наш Край. — 2020. — С. 4.
6. Микрорайон Боровки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belta.by/regions/view/novoe-pozharnoe-depo-planirujut-postroit-v-baranovichah-375993-2020/>. — Дата доступа: 15.12.2022.

УДК 366.14

Е. А. Костюкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kost.elena80@mail.ru*

ПОВЕДЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Рассматриваются понятия поведение потребителей, экономическое поведение. Приводятся различные теоретические объяснения поведения потребителей. Поведение человека как потребителя рассматривается не только как социальное поведение в сфере экономики, но и как экономическое поведение в качестве субъекта социально-экономических отношений. Рассматривается основа когнитивной модели экономического поведения человека. Проводится анализ научных теорий в области потребительского поведения.

Ключевые слова: поведение потребителей; экономическое поведение; факторы поведения потребителей.

E. A. Kostyukevich

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranovichi, the Republic of Belarus,
kost.elena80@mail.ru*

CONSUMER BEHAVIOR: THEORETICAL ASPECT

The concepts of consumer behavior and economic behavior are considered. Various theoretical explanations of consumer behavior are given. Human behavior as a consumer is considered not only as social behavior in the field of economics, but also as economic behavior as a subject of socio-economic relations. The basis of the cognitive model of human economic behavior is considered. The analysis of scientific theories in the field of consumer behavior is carried out.

Key words: consumer behavior; economic behavior; consumer behavior factors.

Введение. Рациональное поведение потребителей обычно существует только в предпосылках и предположениях различных традиционных экономических теорий. Потребительское поведение, которое классифицируется традиционными теориями как ненормальное или иррациональное, часто проявляется в фактической потребительской деятельности. В настоящее время для лучшего изучения поведения потребителей в реальности используется поведенческая экономика. Актуальность исследования проблематики экономического поведения населения обусловлена признанием ведущей роли человеческого фактора в обеспечении роста национального богатства.

Основная часть. В широком смысле слова под экономическим поведением человека понимается его поведение (совокупность последовательных поступков) в сфере экономики, внешне наблюдаемая форма деятельности в хозяйственной жизни.

На протяжении всей истории потребительского поведения исследования, потребительский выбор и принятие решений всегда был в центре внимания исследований потребительского поведения, и самый главный вопрос — «как потребители принимают решения».

Поведение потребителей относится к изучению процессов, при которых отдельные лица или группы выбирают, покупают, используют товары и услуги, удовлетворяющие определенные потребности и ожидания. Исследование поведения потребителей развилось из первоначального исследования мотивации принятия потребительских решений. Однако в связи с началом широкого применения интернета и мобильных устройств поведение потребителей и анализ потребительского поведения претерпели коренные изменения.

Различные теоретические объяснения человеческого поведения относятся к категории поведенческих наук.

Большинство авторов рассматривает экономическое поведение как целерациональное, оптимизирующее или максимизирующее поведение человека в процессе воспроизводства.

Экономическое поведение населения можно рассматривать в трех его видах — сберегательном, кредитном и потребительском. Экономическое поведение населения обуславливается принадлежностью к определенному классу (социально-доходному слою) населения, уровнем образования, привычным стилем жизни, местом проживания.

Структуру факторов потребления можно рассматривать в системе координат «человек—социум—природа». На основе этой системы координат выделяют следующие группы факторов:

- демографическая группа («человек»);
- общественные отношения («социум»);
- социально-экономическая группа («социум»);
- природная группа («природа») [1, с. 35].

Другие авторы [2] рассматривают эту систему в разрезе следующих элементов:

– «потребитель» — воздействие биолого-психологических (пол, возраст, мотивация, стимулы, ментальность) и социальных (тип личности, профессия, образование) факторов;

– «общество» и его воздействие на «потребителя» — экономические факторы (ресурсы потребителя, его доходы и расходы), социальные факторы (семья, страна, тип потребителя, мобильность), политико-правовые факторы (государственная политика в области потребления, социальная политика, соблюдение прав потребителя), культурные факторы (ценности, обычаи, нормы, символы);

– «территория» и ее влияние на «потребителя» — региональные факторы (демография, занятость, доходы, уровень цен), географические факторы (расположение, климат, уровень урбанизации, транспортная доступность), экологические факторы.

Экономическое поведение человека следует рассматривать не просто как его социальное поведение в сфере экономики, а как поведение в качестве субъекта социально-экономических отношений, которые существуют как объективная реальность. Социально-экономическое поведение целесообразно исследовать на разных уровнях: субъектном (с точки зрения разных субъектов), мотивационном (целеполагание и мотивация поведения), оценочном (отношение к социально-экономическим условиям существования и деятельности), функциональном (характер влияния поведения на актора (участник преобразований, движимый собственными мотивами и обладающий для этого соответствующим опытом) и общество), содержательном (поведение на рынке труда, финансовое поведение, поведение потребителей и т. д.). Исходя из основных структурных элементов поведения, социально-экономическое поведение можно определить, как совокупность социально-коммуникативных действий человека, направленных на рациональное использование ресурсов с целью жизнеобеспечения на основе отношений социально-экономического обмена [3].

Дядин О. Ю. определяет три основных положения, на которых базируется когнитивная модель экономического поведения [4]:

1. Человек может делать экономический выбор только в информационной среде, в которой представлены различного рода сообщения. Эта среда, создаваемая различными коммуникаторами, формирует объективное смысловое, символическое поле, влияющее на находящихся в нем индивидов.

2. Человек должен обладать определенной «внутренней информацией» — интериоризированными в ходе экономической социализации знаниями и представлениями, позволяющими ему ориентироваться в экономической реальности.

3. Существуют особые когнитивные механизмы «стыковки» внешней и внутренней информации, которые обеспечивают восприятие, понимание, оценку поступающей информации, дают человеку возможность интерпретировать ожидания других людей, создают ощущение необходимости реагировать, принимать решения.

Таким образом, когнитивная модель позволяет рассматривать экономическое поведение как результат некой последовательности ментальных реакций и мыслительных актов индивида, обеспечивающих восприятие социальной информации, ее понимание, осознание и принятие на этой основе определенного решения.

При исследовании потребительского поведения можно использовать различные научные теории [5]:

1. Теория перспектив — это теория ожидаемой полезности. Она заключается в том, что абсолютная полезность для людей равна разнице между количествами «прибыли» и «затрат». «Прибыли» и «затраты» достаточно субъективный показатель. Поскольку люди склонны категорически негативно относиться к потерям, рискам, необходимо принимать во внимание соотношение возможных рисков потребителя от приобретения и той выгоды, «прибыли», которую дает определенный товар, услуга. Принимая во внимание психологию неприятия риска потребителем, организации должны обеспечить, чтобы скидки и условия рекламной деятельности были просты и понятны, и дать потребителям чувство полной безопасности. Также организации, продавцы должны придерживаться стабильных долговременных маркетинговых стратегий в области реализации, продвижения товаров и услуг, которые заставят потребителя доверять конкретным рекламным кампаниям, производителям, продавцам. При частой смене маркетинговых стратегий, невыполнении публичных обязательств будет наблюдаться значительное снижение доверия потребителей к бизнесу.

2. Эффект якоря означает, что когда люди количественно оценивают и определяют событие, они придают ему определенное значение. Такое начальное значение определяет/удерживает измеряемую ценность. Также такой эффект можно определить как эффект привязки. Якорный эффект часто реализуется при формировании экономического поведения потребителей, поведении потребителей при принятии

решений. Люди сознательно или бессознательно меняют свои суждения о принятии решений из-за влияния эффекта якоря в различных ситуациях. Эффект привязки может применяться относительно изучения влияния целей потребления на потребительское суждение и принятие решений. Выделяют два типа целей потребления: утилитарные и гедонистические. Утилитарные цели касаются функциональности потребления, а гедонистические цели связаны с удовольствием, доставляемым потреблением. Потребители зачастую предпочитают искать баланс между гедонистической и утилитарной целями, надеясь, что потребление определенного товара/услуги может удовлетворить обе цели одновременно. Существует множество исследований, которые показывают, что при одном и том же сценарии потребления субъекты всегда будут использовать первоначальный опыт выбора в качестве якоря при следующем выборе [5].

3. Ментальные счета — это процесс, с помощью которого люди мысленно классифицируют, кодируют, ведут учет, оценивают и выделяют определенный бюджет на различные потребительские решения. У каждого потребителя есть мысленные счета в их умах, и в результате они будут принимать решения, которые сильно отличаются друг от друга. Теория «ментального учета» объясняет, как люди распределяют деньги, планируют расходы и отслеживают траты. Каждому из ментальных счетов соответствует определенная структура расходов и определенная чувствительность к цене. Человеком управляет 2 желания — получить сиюминутное наслаждение и позаботиться о будущем. Обычные люди обладают слабой силой воли, поэтому им трудно думать о завтрашнем дне. Отсутствие внутреннего стержня не позволяет откладывать на будущее. Согласно теории Джона Кейнса, бедный человек скорее потратит внезапно появившуюся у него тысячу долларов, чем отложит. Поведенческая теория жизненного цикла гласит, что получив инвестиции от денег, вкладчик охотнее продолжит инвестировать их дальше. [6, с. 39].

Заключение. Таким образом, анализ потребительских факторов, влияющих на поведение и основанных на точке зрения поведенческой экономики, помогает определить возможности влияния на поведение потребителей. На само поведение потребителей часто оказывает влияние комплексный эффект множество внутренних (психологических) и внешних факторов. Для того, чтобы получить более действенные маркетинговые эффекты, производителям и продавцам следует также разрабатывать долгосрочные маркетинговые стратегии, максимально учитывая специфику воздействия на экономическое поведение потребителей. Соответственно, для того, чтобы понять и по возможности предугадать экономическое поведение человека в определенных условиях в определенный период, необходимо знать, в какой информационной среде находится данный человек, какой опыт, знания и установки у него устоялись, каким образом он будет обрабатывать поступающую информацию.

Список цитируемых источников

1. Булганина, С. Н. Природа и структура экономических субъектов / С. Н. Булганина. — Оренбург : ОГУ, 2003. — 340 с.
2. Воронов, В. В. Доход как фактор потребительского поведения домохозяйств в Латвии / В. В. Воронов, В. Д. Краско // Социосфера. — 2011. — № 1. — С. 86—92.
3. Суименко, Е. И. Экономическое поведение: экспликация понятия и типологическая характеристика / Е. И. Суименко // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2002. — № 4. — С. 183.
4. Дядин, О. Ю. Отраслевая профессиональная мобильность как форма экономического поведения населения / О. Ю. Дядин // Социальная политика и социология. — 2009. — № 1. — С. 167—178.
5. Litaο, Xu Research on Consumer Behavior Based on the Perspective of Behavioral Economics / Xu Litaο, Shen Xinzhou // Proceedings of the 2021 3rd International Conference on Economic Management and Cultural Industry (ICEMCI 2021) Advances in Economics, Business and Management Research, volume 203. — P. 316—320.
6. Талер, Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / Р. Талер. — М. : Эксмо, 2017. — 368 с.

УДК 334.72

О. А. Лабейко, У. Вэньбинь

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, Olgalabeyko@bk.ru

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье приведены и рассмотрены основные структурные элементы системы управления персоналом в организации. Выполнен анализ механизма управления трудовыми ресурсами в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис». Обоснован вывод о необходимости повышения гибкости и устойчивости трудового потенциала организации на основе эффективного использования потенциала среднего и низшего звеньев управления.

Ключевые слова: трудовой потенциал, структура, качественные и количественные показатели оценки, система управления.

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC ASPECTS OF FORMING AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN ORGANIZATION

The article presents and discusses the main structural elements of the personnel management system in an organization. The analysis of the mechanism of labor resources management in «Bel Huawei Technologies» was carried out. The conclusion about the need to increase the flexibility and sustainability of the labor potential of the organization based on the effective use of the potential of middle and lower levels of management is substantiated.

Key words: labor potential, structure, qualitative and quantitative indicators of evaluation, management system.

Введение. В связи с переходом китайской экономики к инновационному типу развития, проблема эффективного кадрового менеджмента направленного на повышение результативности и производительности труда сотрудников, является весьма актуальной. Связано это с тем, что человеческий капитал становится одним из решающих нематериальных факторов конкурентоспособности как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. По этой причине насущным является задачи повышения эффективности системы управления персоналом в условиях новой экономики.

Основная часть. Сегодня можно утверждать, что любая организация (от микро- до макроуровня) процветает настолько, насколько грамотно она не просто привлекает и сохраняет, но и, главное, развивает свои человеческие ресурсы, свой персонал.

Процессы развития персонала будут менять модель поведения собственно персонала, воздействуя на каждый из 6-ти элементов: работников, сотрудников, линейный менеджмент, организацию, поведение и исходные результаты [1, с. 73].

Субъект системы развития персонала-работники предприятия, объект — профессионально-квалификационные, личностные и другие важные для организации характеристики персонала. Если на предприятии имеется эффективная система развития персонала, то это дает ему ряд преимуществ [2, с. 24].

Управление персоналом обеспечивает единое и комплексное воздействие на персонал организации и тем самым:

- интегрируется в общую систему управления организацией, увязывая его со стратегическими установками и корпоративной культурой, а также с планированием НИР, производства, сбыта, повышения качества и т. д. [3, с. 120];

- включает развернутую систему постоянных и программных мероприятий по регулированию занятости, планированию рабочих мест, организации подбора и отбора персонала; расстановки и подготовки кадров, прогнозирования содержания работ и др. [4, с. 56];

- предполагает тщательный учет качеств и профессиональных характеристик работников, а также оценку их деятельности [5, с. 4];

- централизует управление персоналом в руках одного из руководителей организации, а также содействует осуществлению мер по совершенствованию механизма кадровой работы [6, с. 112].

Существует три основных типа подходов к оценке эффективности развития персонала:

- практико-ориентированным;

- процессно-ориентированным;

- исследовательско-ориентированным [7, с. 17].

Для оценки эффективности развития персонала предприятия очень часто используют системный подход [7, с. 78].

Анализ системы управления организации ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» был проведен в следующей последовательности:

Этап 1 — анализ организационно-регламентирующего обеспечения системы менеджмента. Целью анализа оргструктуры на данном этапе является оценка уровня организационно-регламентирующего обеспечения (классификации наличных нормативно-методических документов), степени его соответствия теории и практике менеджмента, степени влияния на постановку регулярного менеджмента.

В качестве частных показателей взяты средние по структурным подразделениям. Коэффициент состава структуры равен 0,93. Значение меньше единицы, это означает, что уровень рациональности горизонтальной и вертикальной структуризации целостной системы на элементы в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» несколько ниже нормального уровня, при котором организационная структура управления характеризуется высокой степенью надежности (работоспособности).

Анализ степени рациональности распределения задач, прав и ответственности между различными структурными подразделениями ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» выявил следующие недостатки данной системы — наличие некоторого несоответствия функций управления, обусловленных целями предприятия и фактически выполняемых функций; имеются нереализуемые функции; дублирование функций двумя или тремя службами; решения принимаются на необоснованно высоком уровне, что снижает их оперативность и отвлекает руководство от стратегических задач.

Этап 2 — выявление дефектов структуры связей (отсутствием связей, обрыв, нерациональность связи) и способов их реализации. Целью анализа является оценка степени надежности (работоспособности) организационной структуры управления, характеризующейся степенью рациональности структуры отношений между элементами, которая определяет способность организационных структур управления импортировать, перерабатывать и экспортировать информацию.

Показатель эффективности структуры связей в рассматриваемой организации (коэффициент структуры связей) равен 0,64 (нормальным считается значение около единицы). По этому показателю можно судить о том, что работоспособность организационной структуры управления ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» является достаточной в современных условиях, характеризующихся средней стабильностью внешней среды и изменением вкусов, требований и предпочтений потребителей.

Этап 3 — оценка способности организационной структуры управления обеспечить достижение поставленных целей.

Целью анализа является оценка способности организационной структуры управления обеспечить достижение поставленных целей при минимальных и необходимых затратах (соответствия реального использования организацией внутренних возможностей блоку «механизм управления» концептуально модели, формализованному в виде обобщающего показателя Кму).

Шкала оценки данного показателя при десяти балльной шкале следующая:

[0—3] — организационная структура не отвечает целям и задачам деятельности предприятия;

[3—6] — организационная структура неэффективна, механизм управления не регламентирует взаимодействие элементов и их целенаправленное развитие;

[6—8] — организационная структура способствует эффективной деятельности предприятия, однако механизм управления недостаточно эффективно обеспечивает реализацию целевых установок и выработку решений на достижение максимальных результатов при минимальных и необходимых затратах;

[8—10] — организационная структура и механизм управления являются эффективными.

Для характеристики эффективности механизма управления в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» используем показатели оценки организации управленческих процессов на предприятии, таких как: длительность управленческого цикла, непрерывность управленческого цикла, ритмичность управления, оперативность принимаемых решений, экономичность системы управления, уровень исполнительности аппарата управления, уровень качества подготовки управленческих решений, уровень использования рабочего времени в аппарате управления. Для их оценки мы использовали экспертный метод. На основе полученных средних оценок показателей организации управленческих процессов в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» рассчитали коэффициент эффективности механизма управления (таблица 1).

Таблица 1 — Расчет коэффициента эффективности механизма управления

Показатели	Коэффициент весомости (q_i)	Оценка в баллах (A_i)	Кму
Длительность управленческого цикла	0,10	7,5	0,75
Непрерывность управленческого цикла	0,10	8,0	0,80
Ритмичность управления	0,13	7,0	0,91
Оперативность принимаемых решений	0,21	6,3	1,32
Экономичность системы управления	0,13	7,5	0,98
Уровень исполнительности аппарата управления	0,07	7,8	0,55
Уровень качества подготовки управленческих решений	0,16	8,3	1,33
Уровень использования рабочего времени	0,10	9,3	0,93
ИТОГО	1,00	—	7,56

Таким образом, коэффициент эффективности механизма управления для ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» равен 7,56. Данное значение попадает в интервал, что означает, что организационная структура предприятия обеспечивает эффективность целесообразных взаимоотношений между элементами структуры, однако ее механизм управления недостаточно эффективно регламентирует взаимодействие структурных подразделений предприятия и их целенаправленное развитие, не обеспечивает реализацию некоторых целевых установок, а также имеет необоснованно высокие затраты на достижение стратегических целей предприятия.

Заключение. Проведенный анализ особенностей системы управления организацией ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» показал, что система менеджмента анализируемой организации сформировалась и имеет потенциал для развития, однако эти возможности реализуются слабо — существующая система распределения полномочий направлена в основном на оперативную работу и не позволяет перейти к стратегическому управлению, при этом явно слабо используется потенциал среднего и низшего звеньев управления;

организационная структура предприятий требует развития рыночных, в первую очередь маркетинговых блоков и повышения гибкости в части удовлетворения потребностей рынка с учетом жизненных циклов; наблюдается неэффективность наращивания кадрового потенциала и разработки эффективных механизмов мотивации работников, в том числе и через формулирование принципов организационной культуры предприятия.

Основными недостатками, выявленными при анализе особенностей системы управления на предприятии, являются — недостаточная эффективность системы управления процессами организации; недостаточная эффективность методов и инструментов управления предприятием; недостаточная эффективность системы управления персоналом; недостаточная эффективность системы отбора и подбора персонала и последующей адаптации.

Результаты проведенного анализа показали, что метод аналитической иерархии дает возможность оценивать различные аспекты деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций. Его значительным преимуществом является то, что в процедурах выделения компетенций существует принципиальная возможность учитывать социальные, экономические, психологические особенности взаимодействия работников. При этом идентифицируются составные элементы организации деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций.

Результаты проведенного анализа показали, что значения технико-экономических показателей трудового потенциала могут быть использованы при анализе экономического состояния предприятия. Требуется адаптация инструментария анализа и оценки трудового потенциала применительно к классическому инструментарию технико-экономического состояния ООО «Бел Хуавэй Технолоджис».

Устойчивость системы управления персоналом ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» зависит от многих факторов, среди которых первостепенную роль играет повышение профессионализма работников. Выявление факторов и критериев, влияющих на изменения в структуре потенциальных трудовых возможностей работников и характер их взаимодействия, дает возможность повышать устойчивость трудового потенциала к изменениям во внешней относительно предприятия среде. Так как между компонентами трудового потенциала и компетенциями существует взаимосвязь, расширенное представление компетенции может затруднить понимание того, к какому компоненту она относится. Вследствие этого следует представлять компетенцию в расширенном и кратком изложении. Расширенное дает возможность качественно выявлять характер взаимодействия работников. Краткое дает больше ясности относительно того, с какой компетенцией соотносится тот или иной компонент.

Список использованных источников

1. Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием / Л. Н. Зайцев. — М. : Инфра-М, 2010. — 455 с.
2. Edvinsson, L. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brain power / L. Edvinsson, M. Malone. — N. York : Harper Business, 1997. — 225 p.
3. Беляцкий, Н. П. Менеджмент цифровой эпохи / Н. П. Беляцкий // Проблемы управления. — 2012. — № 1 (42). — С. 119—122.
4. Велеско, Е. И. Стратегический менеджмент / Е. И. Велеско, А. А. Неправский. — Минск : БГЭУ, 2016. — 308 с.
5. Головачев, А. С. Интегральный подход к оценке экономической эффективности организации / А. С. Головачев // Экономика и управление. — 2014. — № 3 (39). — С. 4—8.
6. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2013. — 383 с.
7. Апенько, С. Н. Оценка персонала: эволюция подходов и технология их реализации : моногр. / С. Н. Апенько. — М. : Информ-Знание, 2004. — 300 с.

УДК 364-7(047.31)(476)

Н. В. Милькота

Учреждение «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда
и социальной защиты Республик Беларусь», Минск, Республика Беларусь, n.bedritskaja@gmail.com

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ, АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ НА БАЗЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ БЕЛАРУСИ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с развитием системы социальной реабилитации, абилитации на базе государственных учреждений социального обслуживания, обеспечивающие практическую реализацию законодательных инноваций, повышение эффективности и качества оказания соответствующих социальных услуг. Особое внимание уделено раскрытию сущности деятельности по социальной реабилитации, абилитации на базе территориальных центров социального обслуживания населения, ее задач и принципов, а также аспектов, касающихся технологии работы, обеспечивающих практическую реализацию современных подходов.

Ключевые слова: люди с инвалидностью; социальная реабилитация, социальная абилитация; социальное обслуживание; социальные услуги.

DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF SOCIAL REHABILITATION, HABILITATION FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN STATE SOCIAL SERVICE INSTITUTIONS OF BELARUS

The article discusses the prospects and conditions for the development of the system of social rehabilitation, habilitation for people with disabilities in state social service institutions. The main focus is on the practical implementation of legislative innovations, as well as improving the quality and efficiency of social services. Particular attention is paid to defining the essence of social rehabilitation activities, habilitation in social service centers as institutions at the place of direct residence of people with disabilities, its tasks and principles, as well as work technologies that ensure the practical implementation of modern approaches.

Key words: people with disabilities; social rehabilitation, social habilitation; social services.

Введение. Принятие Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 № 183-З «О правах инвалидов и их социальной интеграции» (далее — Закон о правах инвалидов) придало новый импульс развитию социальной политики в интересах людей с инвалидностью [1]. Особое внимание в указанном законодательном акте уделено вопросам развития доступной среды и формирования эффективной системы реабилитации, абилитации с целью обеспечения надлежащих условий для полного и равноправного участия людей с инвалидностью в жизни общества.

Основная часть. В развитие Закона о правах инвалидов был принят комплекс подзаконных нормативных правовых актов, что определило контуры целостной многоуровневой системы социальной реабилитации, абилитации инвалидов, ключевая роль в которой отведена государственным учреждениям социального обслуживания. В частности, в результате внесения изменений и дополнений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.01.2013 № 5 «Об утверждении положений об учреждениях социального обслуживания» предусматривается [2]:

- создание нового типа учреждений социального обслуживания — центров социальной реабилитации, абилитации инвалидов, задача которых — подбор индивидуальной программы социальной реабилитации, абилитации на основе глубинной и комплексной диагностики, а также оказание большого комплекса услуг и специализированной помощи с целью повышения эффективности реабилитационного процесса и содействия максимально полному «включению» человека с инвалидностью в различные сферы жизни общества, скорейшему восстановлению его личностного и социального статуса;

- использование потенциала стационарных учреждений социального обслуживания, обладающих достаточной материально-технической базой и штатом опытных и компетентных специалистов для организации краткосрочных курсов социальной реабилитации, абилитации соответствующего профиля — например, для граждан с нарушениями зрения или опорно-двигательного аппарата и др.

Деятельность указанных учреждений (отделений) ориентирована на предоставление высококачественных, специализированных, иногда уникальных услуг, на усиление эффекта за счет работы междисциплинарной команды и объединение усилий различных специалистов. Соответственно, речь идет об оперативной или периодической помощи, но не регулярной повседневной поддержке.

Вместе с тем, в соответствии с современными подходами ключевая роль в обеспечении социальной реабилитации, абилитации принадлежит развитию базовых услуг шаговой доступности, т. е. предоставляемых по месту постоянного проживания человека с инвалидностью. В связи с этим Законом о правах инвалидов и принятыми в его развитие подзаконными актами в области социального обслуживания особая роль отведена развитию услуг по социальной реабилитации, абилитации на базе территориальных центров социального обслуживания населения (далее — ТЦСОН).

Указанные учреждения имеют большой практический опыт оказания социальных услуг инвалидам, в том числе с целью содействия их реабилитации, абилитации и интеграции в общество. На протяжении многих лет ведется успешная работа по внедрению новых востребованных видов услуг и увеличению охвата ими всех инвалидов, имеющих потребность в социальном обслуживании.

В 2022 году специалистами Учреждения «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (далее — НИИ труда) изучена практика работы ТЦСОН, имеющих лучший опыт в области социальной реабилитации, абилитации. Результаты посещения и анкетного опроса более 20 учреждений во всех областях республики и г. Минска подтвердили наличие интересных практик работы по социальной реабилитации, абилитации инвалидов, необходимой материально-технической базы и документационного обеспечения, урегулированность основных организационных вопросов и укомплектованность специалистами в соответствии с законодательством.

Вместе с тем, выявлены определенные риски, которые могут приводить к снижению эффективности работы ТЦСОН:

- недостаточность кадрового потенциала — особенно в части владения диагностическими методиками и современными технологиями социальной реабилитации, абилитации лиц с различными нарушениями;
- несовершенство межведомственного взаимодействия как при формировании, так и при реализации индивидуальной программы реабилитации, абилитации (в частности, взаимодействия между ТЦСОН и МРЭК);

- недостаточность координации действий внутри учреждения;
- отсутствие акцента на необходимости планирования маршрута реабилитации, абилитации для каждого получателя услуг, включая целеполагание, подбор мероприятий в соответствии с задачами реабилитации, абилитации, оценку их эффективности [3, с. 82—115].

В целях обеспечения специалистов ТЦСОН соответствующим методическим инструментарием, позволяющим успешно реализовывать законодательные нововведения в своей ежедневной практической деятельности, внедрять современные подходы и технологии социальной реабилитации, абилитации людей с различным профилем инвалидности, способствуя их самореализации, социальной адаптации и интеграции, специалистами НИИ труда по заказу Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны Методические рекомендации по осуществлению социальной реабилитации, абилитации инвалидов на базе территориальных центров социального обслуживания населения (далее — рекомендации) [3, с. 115—208].

Рекомендации разработаны в целях приведения к единообразию деятельности ТЦСОН по осуществлению социальной реабилитации, абилитации инвалидов. Их содержание подготовлено на основе обобщения лучших практик работы ТЦСОН Республики Беларусь и передового зарубежного опыта — прежде всего, методических наработок регионов Российской Федерации.

Рекомендации основываются на нормах и требованиях нормативных правовых актов Республики Беларусь, определяющих права инвалидов, в том числе в области реабилитации, абилитации, а также регулирующих вопросы социального обслуживания граждан в ТЦСОН.

Рекомендации также следуют идеям и положениям Конвенции о правах инвалидов (ООН, 2006) и иных международных документов, определяющих права людей с инвалидностью.

Рекомендациями предусмотрено, что с целью обеспечения целенаправленности, системности, комплексности и результативности работы по социальной реабилитации, абилитации в ТЦСОН создается отделение социальной реабилитации, абилитации инвалидов.

Указанное отделение социальной реабилитации, абилитации инвалидов осуществляет свою деятельность во взаимодействии с МРЭК, организациями здравоохранения, учреждениями образования, организациями физической культуры и спорта, общественными объединениями и другими организациями, осуществляющими социальную реабилитацию, абилитацию инвалидов, путем получения, передачи и обмена информацией, практического передового опыта, проведения встреч, семинаров, круглых столов и т. д.

Кроме того, отделение социальной реабилитации, абилитации инвалидов в своей деятельности осуществляет непосредственную связь со специалистами других подразделений ТЦСОН, осуществляющих учет и социальное обслуживание инвалидов.

Услуги ТЦСОН по социальной реабилитации, абилитации направлены на (ре)активизацию получателей услуг (переориентацию с пассивного образа жизни на активный), (ре)социализацию (формирование или возобновление социальных связей), (ре)интеграцию (включение или возвращение в общество), осуществление возможной адаптации к новым условиям и формирование позитивного видения возможностей своего участия в различных сферах жизни общества.

Основными задачами ТЦСОН в области социальной реабилитации, абилитации инвалидов определены:

- 1) выявление и дифференцированный учет инвалидов, нуждающихся в социальной реабилитации, абилитации;
- 2) участие в определении потребности инвалидов в социальной реабилитации, абилитации, а также в подборе мероприятий социальной реабилитации, абилитации и оценке их выполнения;
- 3) удовлетворение потребностей инвалидов в социальных услугах в области социальной реабилитации, абилитации, включенных в перечень бесплатных и общедоступных социальных услуг государственных учреждений социального обслуживания;
- 4) сотрудничество с организациями различных форм собственности и индивидуальными предпринимателями по вопросам социального обслуживания населения в пределах своей компетенции;
- 5) решение комплекса задач, связанных с повышением качества оказания социальных услуг в области социальной реабилитации, абилитации инвалидов, включая изучение, обобщение и внедрение в практику лучшего отечественного и зарубежного опыта социального обслуживания по направлению «социальная реабилитация, абилитация инвалидов» и обеспечение повышения квалификации работников центра по данному направлению.

Особое внимание в Рекомендациях уделено раскрытию нюансов материально-технического, кадрового и документационного обеспечения работы отделения социальной реабилитации, абилитации инвалидов.

Общая технология реализации социальной реабилитации, абилитации на базе ТЦСОН предполагает выполнение следующих 4 этапов:

- 1) определение потребностей инвалида в социальной реабилитации, абилитации;
- 2) составление индивидуального плана социальной реабилитации, абилитации инвалида, включая подбор соответствующих социальных услуг ТЦСОН, а также формирование рекомендаций по социальной реабилитации, абилитации и получению иных видов социальной поддержки (при наличии соответствующей потребности);
- 3) реализация назначенных реабилитационных, абилитационных мероприятий, осуществление контроля сроков их выполнения;
- 4) оценка результатов выполнения индивидуального плана социальной реабилитации, абилитации и реализации соответствующего раздела ИПРА в целом.

В рекомендациях детализированы особенности реализации каждого этапа и предложены формы документов, позволяющие обеспечить их преемственность и повысить результативность социальной реабилитации, абилитации в целом.

Таким образом, в настоящее время сформированы законодательные рамки для формирования в стране целостной системы социальной реабилитации, абилитации инвалидов на базе государственных учреждений социального обслуживания. Однако для их успешной практической реализации необходима целенаправленная работа, прежде всего, со специалистами ТЦСОН, включая методическое обеспечение, обучение и повышение квалификации персонала.

При этом первоочередное внимание должно быть уделено переосмыслению сущности работы ТЦСОН в интересах людей с инвалидностью, поскольку в отличие от традиционного оказания социальных услуг и осуществления ухода за инвалидами успешность процесса социальной реабилитации, абилитации зависит от соблюдения основных принципов:

- целенаправленности и непрерывности, т. е. встраивания всех мероприятий социальной реабилитации, абилитации в единый процесс, направленный на достижение определенной цели с учетом возможностей и потребностей конкретного инвалида;
- преемственности и последовательности реабилитационных, абилитационных мероприятий, предполагающих учет при проведении последующих мероприятий результата реализации предыдущих;
- системности и комплексности процесса социальной реабилитации, абилитации, т. е. учета при проведении реабилитационных, абилитационных мероприятий различных аспектов жизни человека и возможности воздействия на них с использованием различных видов, средств и технологий реабилитации, абилитации.

Кроме того, принципиальное значение имеют: повышение уровня профессиональных компетенций персонала ТЦСОН (как в части определения потребностей получателей услуг, так и планирования эффективной работы, а также практической реализации технологий социальной реабилитации, абилитации инвалидов), а также дальнейшее развитие доступной среды и расширение использования современных ассистивных устройств, приспособлений и программ.

Заключение. Реализация всех указанных мер в комплексе позволит обеспечить реализацию личностного, творческого и в перспективе трудового потенциала людей с различными типами и тяжестью нарушений, обеспечить их участие в жизни общества и вовлечь в общественно полезную деятельность.

Список цитируемых источников

1. О правах инвалидов и их социальной интеграции : Закон Респ. Беларусь, 30 июня 2022 г., № 183-З [Электронный ресурс] // Экспертцентр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
2. Об утверждении положений об учреждениях социального обслуживания [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 1 янв. 2013 г., № 5 : в ред. постановления М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 06.12.2022 // Экспертцентр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
3. Лабейко, О. А. Научно обоснованные предложения по совершенствованию нормативного правового регулирования и практики оказания социальных услуг в области социальной реабилитации, абилитации инвалидов: отчет о НИР / О. А. Лабейко [и др.] ; рук. Н. В. Милькота // Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты; исполн. — М. : [б. и.], 2022. — 338 с.

УДК 338

А. К. Островская¹, Д. В. Низовец²

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ¹perchik2314@gmail.com, ²fromdinara@mail.ru

НЕРАВЕНСТВО ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В статье рассматриваются вопросы о необходимости изучения неравенства распределения доходов населения, их показатели и воздействие на экономический рост и социальную политику. В данной работе рассмотрим цели сокращения неравенства внутри страны и показатели финансовой устойчивости. Выделим основные проблемы неравенства, их причины развития и возможности решения. Разработаем основные мероприятия по сокращению неравенства доходов населения. Актуальность данного исследования заключается в выявлении связей и различий между процессами потребления и постоянного дохода.

Ключевые слова: неравенство; доход; социальная политика; распределение.

А. К. Ostrovskaya¹, D. V. Nizovets²

Educational Institution "Baranavichy State University", Baranavichy, the Republic of Belarus,
¹perchik2314@gmail.com, ²fromdinara@mail.ru

SOCIO-ECONOMIC INEQUALITY IN THE REPUBLIC OF BELARUS: PROBLEMS AND SOLUTIONS

The article discusses the need to study the inequality of income distribution of the population, their indicators and impact on economic growth and social policy. In this paper, we will consider the goals of reducing inequality within the country and indicators of financial stability. We will

identify the main problems of inequality, their causes of development and possible solutions. We will develop the main measures to reduce income inequality. The relevance of this study is to identify the connections and differences between the processes of consumption and fixed income.

Key words: inequality; income; social policy; distribution.

Введение. Существует множество причин, по которым политики и исследователи одинаково обеспокоены степенью экономического неравенства в стране. Сохраняющиеся различия в доходах между отдельными лицами связаны с бедностью и лишениями, психическими заболеваниями, социальными волнениями и преступностью, а также с более низким уровнем образования, занятости и ожидаемой продолжительностью жизни. Многие государственные меры политики, такие как налоги, социальные пособия, предоставление услуг в области образования и здравоохранения, регулирование цен и конкуренции, оказывают влияние на распределение доходов.

Основная часть. При рассмотрении различий в доходах между отдельными лицами необходимо проводить различие между доходом, богатством и неравенством в оплате труда. Неравенство в оплате труда относится к различиям в заработной плате, выплачиваемой разным людям. Это неравенство может отражать различия в производительности работников (например, между работниками низкой или высокой квалификации), дискриминацию на рынке труда между группами или различия в характере работы (например, шахтеры и продавцы-консультанты) [1].

Неравенство доходов — это степень, в которой доход распределяется неравномерно между людьми или между домашними хозяйствами. Доход включает в себя трудовые доходы (такие как заработная плата, оклады и бонусы), доход от капитала, полученный от дивидендов, процентов по сберегательным счетам, арендной платы от недвижимости, а также социальных пособий, государственных пенсий и других государственных трансфертов.

Третье измерение экономического неравенства — это различия в распределении богатства. В то время как доход относится к денежному потоку за определенный период, богатство индивида представляет собой совокупность всех активов, которыми владеет человек. К ним относятся финансовые активы, такие как облигации и акции, собственность и сбережения. Доход и богатство не совсем коррелируют. Например, человек с высоким доходом может находиться в верхней части распределения доходов, будучи относительно бедным с точки зрения активов; аналогичным образом, пожилой работник может накопить значительное богатство (например, владеющий домом), но имеет низкий трудовой заработок. Различная политика, начиная от налогов на доходы и наследство и заканчивая государственными программами для начинающих покупателей жилья, затронет разные группы людей и может оказать противоположное влияние на распределение богатства и доходов.

Некоторые экономисты утверждают, что «потребление» является более подходящим показателем сохраняющегося неравенства, поскольку оно тесно связано с постоянным доходом. Неравенство в потреблении, как правило, ниже, чем неравенство в доходах, поскольку люди могут сгладить временные потрясения в доходах (такие как временное увольнение или окончание сезонной работы) за счет сбережений и заимствований. Различия в потреблении лучше отражают различия между отдельными лицами в накоплении активов, доступе к кредитам или системе социальной защиты.

Взаимосвязь между неравенством в оплате труда и неравенством в располагаемом доходе или потреблении домашних хозяйств варьируется в разных странах из-за различий в структуре семьи, участии в рабочей силе и способах работы правительства. Например, можно сравнить неравенство доходов до налогообложения и после уплаты налогов, чтобы оценить эффективность налогов и трансфертов страны в сокращении различий в доходах между людьми.

Для решения этих проблем предлагается набор из трех следующих принципов: стремление к равной защите всех работников, независимо от типа их занятости; стремление к универсальности в предоставлении социальной помощи, социального страхования и базовых качественных услуг; поддержка прогрессивности в широкой налоговой базе, которая дополняет налогообложение трудовых доходов.

Выделяются четыре типа напряженности между группами, которые подрывают социальную сплоченность: неравенство между молодым и старым поколениями; неравенство между работниками, занятыми в разных профессиях; неравный доступ к возможностям, основанный на географии; неравенство, основанное на поле этнической принадлежности, происхождении и других факторах, а не на индивидуальных усилиях или способностях.

Основной целью социальной политики является обеспечение системы мер по улучшению условий жизни и труда всех слоев населения, предотвращению и устранению социального неравенства и негативных явлений в обществе, повышение образовательного и культурного уровня всего населения.

Для решения проблем неравенства необходимо:

1. Предоставление гарантий прав на свободу человека и на свободную реализацию трудового и интеллектуального потенциала с тем, чтобы трудоспособный гражданин смог обеспечить себе и своей семье материальное благополучие.

2. Последовательное повышение уровня оплаты труда как основного источника денежных доходов населения и важнейшего стимула трудовой активности работников наемного труда.

3. При планировании бюджетно-финансовой и налоговой политики активно принимать во внимание возможности экономического роста и ориентацию бюджетной политики на приоритетное повышение оплаты труда в бюджетной сфере, усиливать дифференциации размера пенсии в зависимости от фактического заработка, формировать средний класс как фактора стабилизации общества на основе значительного роста денежных доходов населения и снижать уровень малообеспеченности.

4. Обеспечение рациональной занятости населения на основе сохранения рабочих мест на жизненно важных и перспективных предприятиях, создания новых рабочих мест, в том числе в частном секторе экономики, создание гибкой системы подготовки и переподготовки кадров.

5. Дифференциация социальной политики в отношении различных слоев населения; адресная социальная защита малообеспеченных слоев населения; взаимная солидарная ответственность всех субъектов за результаты социального развития.

6. Предоставление прав и гарантий, ориентированных на укрепление семьи, на духовное, культурное, нравственное развитие граждан и, прежде всего, молодежи, бережное отношение к историческому наследию предков и на преемственность поколений, сохранение самобытности национальных традиций.

В области политики денежных доходов и оплаты труда предусматривается увеличение реальных денежных доходов в соответствии с ростом ВВП, рост реальной заработной платы в соответствии с ростом производительности труда. Минимальная заработная плата является минимальным социальным стандартом в области оплаты труда. При этом минимальная заработная плата по отношению к средней должна составить не менее 30—40 %, что соответствует параметрам, существующим в экономически развитых странах. Значительное влияние на уровень реальных доходов населения оказывает инфляция. Поэтому одним из важнейших условий рационального государственного регулирования доходов является учет роста цен на потребительские товары. Особое значение имеет проблема защиты денежных доходов от инфляции. С этой целью применяется индексация, то есть установленный государством механизм повышения денежных доходов населения, позволяющий частично или полностью возместить ему удорожание потребительских товаров и услуг; возмещение части населения дополнительных расходов, связанных с ростом потребительских цен; регулирование цен на социально значимые группы товаров.

Рассмотрим 10 целей сокращения неравенства внутри страны, разработанные Национальной платформой в Республике Беларусь по показателям целей устойчивого развития (ЦУР) [2]:

1. К 2030 году постепенно добиться и поддерживать рост доходов 40 % населения, находящихся в самом низу, темпами, превышающими средний показатель по стране.

2. К 2030 году расширить возможности и содействовать социальной, экономической и политической интеграции всех, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнической принадлежности, происхождения, религии или экономического или иного статуса.

3. Обеспечить равные возможности и уменьшить неравенство результатов, в том числе путем отмены дискриминационных законов, политики и практики и поощрения соответствующего законодательства, политики и действий в этой области.

4. Проводить политику, особенно налоговую, политику в области заработной платы и социальной защиты, постепенно добиваться большего равенства.

5. Улучшить регулирование и мониторинг глобальных финансовых рынков и институтов и усилить осуществление таких нормативных актов.

6. Обеспечить более широкое представительство и право голоса развивающихся стран при принятии решений в глобальных международных экономических и финансовых учреждениях в целях создания более эффективных, заслуживающих доверия, подотчетных и законных институтов.

7. Содействовать упорядоченной, безопасной, регулярной и ответственной миграции и мобильности людей, в том числе путем осуществления запланированной и хорошо управляемой миграционной политики.

8. Осуществлять принцип особого и дифференцированного режима для развивающихся стран, в частности наименее развитых стран.

9. Поощрять официальную помощь в целях развития и финансовые потоки, включая прямые иностранные инвестиции, государствам, в которых существует наибольшая потребность, в частности наименее развитым странам, африканским странам, малым островным развивающимся государствам и развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, в соответствии с их национальными планами и программами.

10. К 2030 году сократить операционные издержки, связанные с денежными переводами мигрантов, менее чем до 3 % и ликвидировать коридоры денежных переводов, стоимость которых превышает 5 %.

Заключение. Государство реализует различные программы, направленные на оказание помощи беднейшим слоям населения — закон о минимальном размере оплаты труда, социальное страхование, прогрессивное налогообложение доходов и систем социальной поддержки.

Бедность является давней проблемой всех стран. Для улучшения условий жизни беднейших граждан государство обычно оказывает им помощь через социальные программы. Однако, такие системы помощи всегда имеют те или иные недостатки и часто порождают иждивенчество. Кроме того, расширение масштабов социальной поддержки требует усиления налогообложения фирм и наиболее активных и состоятельных членов общества, что, в свою очередь, может создать угрозу для развития страны в целом.

Список цитируемых источников

1. Measuring income inequality [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://wol.iza.org/articles/measuring-income-inequality/long>. — Дата доступа: 20.12.2022.
2. Goal 10: Reduce inequality within and among countries [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/en/ofitsialnaya-statistika/sustainable-development-goals/national-list-of-sdg-indicators/Goal-10/?special_version=N. — Дата доступа: 20.12.2022.

УДК 37.014.53

М. А. Петраков

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет
имени И. Н. Ульянова», Ульяновск, Российская Федерация, mikhail_ne@mail.ru*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В работе рассматриваются аспекты функционирования современной системы образования в Российской Федерации. Автором отражаются структура, основные принципы, на которых базируется система образования в России, выделяются значимые события и моменты развития данной системы. В статье рассматриваются особенности инклюзивного профессионального образования в России. Автором проводится оценка современного состояния системы образования в России, фиксируются положительные и отрицательные стороны, анализируются перспективы развития.

Ключевые слова: система образования; инклюзия в профессиональном образовании; оценка состояния системы образования.

M. A. Petrakov

*Federal State Budgetary Educational Institution Higher professional education
“Ulyanovsk State Pedagogical University. I. N. Ulyanov”, Ulyanovsk, Russian Federation, mikhail_ne@mail.ru*

THE CURRENT STATE OF THE EDUCATION SYSTEM IN THE RUSSIAN FEDERATION

The paper discusses aspects of the functioning of the modern education system in the Russian Federation. The author reflects the structure, basic principles on which the education system in Russia is based, highlights significant events and moments in the development of this system. The article discusses the features of inclusive vocational education in Russia. The author assesses the current state of the education system in Russia, fixes positive and negative aspects, and analyzes development prospects.

Key words: education system; inclusion in vocational education; assessment of the state of the education system.

Введение. Система образования любого современного государства выступает одной из наиболее сложных, но в тоже время и наиболее важных платформ его развития. В большинстве современных государств система образования находится под управление государственных органов и функционирует на базе бюджетного финансирования. От эффективности её функционирования, качества предоставления образовательных услуг напрямую зависит качество человеческого капитала страны, общественное развитие, самосознание общества, его уровень и качество жизни, благосостояние. Лауреат Нобелевской премии мира Нельсон Мандела отметил: «Образование — это самое мощное оружие, с помощью которого можно изменить мир» [1]. Суть данного высказывания отражает то факт, что от того как будет использовано данное «оружие», так и будет развиваться мир или отдельная социально-экономическая система.

Основная часть. Образовательная система в России имеет свои особенности, положительные и отрицательные стороны. В соответствии с содержанием Конституции Российской Федерации в стране каждый имеет право на образование, гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении. Основное общее образование обязательно [2].

В федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» по образованию подразумевается единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов [3].

Управление системой образования — деятельность различных субъектов, направленная на организацию, максимально эффективное использование и контроль системы образования в целях реализации права граждан на образование.

Государственно-общественное управление — тип управления, при котором субъекты, осуществляющие политику в области образования, и образовательные организации осуществляют постоянное взаимодействие в управлении образованием и оказании образовательных услуг с субъектами, представляющими интересы общества и населения, при их ответственном участии в этой деятельности.

Управление системой образования в Российской Федерации осуществляется на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения и носит государственно-общественный характер [5].

Государственное управление в сфере образования осуществляют в пределах своих полномочий федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации. В муниципальных районах и городских округах управление в сфере образования осуществляется соответствующими органами местного самоуправления.

Государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на следующих принципах:

- 1) признание приоритетности образования;
- 2) обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;
- 3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;
- 4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;
- 5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;
- 6) светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей;
- 8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;
- 9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;
- 10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;
- 11) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;
- 12) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

В Российской Федерации образование может быть получено: в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в форме семейного образования и самообразования). Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения.

Федеральным законом об образовании в Российской Федерации, также предусмотрена организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Содержание образования и условия организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Адаптированная образовательная программа — образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц. Инклюзивное образование — обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных классах, группах или в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

В Российской Федерации гарантируется получение образования на государственном языке Российской Федерации, а также выбор языка обучения и воспитания в пределах возможностей, предоставляемых системой образования. В государственных и муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории республики Российской Федерации, может вводиться преподавание и изучение государственных языков республик Российской Федерации в соответствии с законодательством республик Российской Федерации.

Граждане Российской Федерации имеют право на получение дошкольного, начального общего и основного общего образования на родном языке из числа языков народов Российской Федерации, а также право на изучение родного языка из числа языков народов Российской Федерации, в том числе русского языка как родного языка. Образование может быть получено на иностранном языке в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании и локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Язык, языки образования определяются локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализуемым ею образовательным программам, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Свободный выбор языка образования, изучаемых родного языка из числа языков народов Российской Федерации, в том числе русского языка как родного языка, государственных языков республик Российской Федерации осуществляется по заявлениям родителей (законных представителей).

Правительством Российской Федерации 10.06.2022 был опубликован доклад о реализации госполитики в сфере образования в 2020 году, в котором отмечается, что в 2020 году Общественным советом по независимой оценке качества образования (далее — НОКО) проведена независимая оценка в отношении 62 организаций федеральной формы собственности, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных 12 главным распорядителям средств федерального бюджета (далее — ГРБС): Минздраву России, Минтруду России, Минспорту России, Федеральному агентству железнодорожного транспорта, Минпросвещения России, Федеральному агентству воздушного транспорта, Федеральному агентству по рыболовству, Минобрнауки России, Минсельхозу России, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Федеральному агентству морского и речного транспорта, Федеральному агентству связи, расположенных в 35 субъектах Российской Федерации. Максимальное значение по результатам проведения в 2020 году НОКО составило 98,11 баллов, минимальное — 75,35 баллов.

Среднее значение показателя по итогам проведения независимой оценки, рассчитанное по 62 образовательным организациям, составило 90,84 баллов. Наиболее высокие значения (97 баллов и выше) получили образовательные организации федеральной формы собственности, расположенные в Оренбургской, Ростовской, Рязанской и Самарской областях, Кемеровской области — Кузбассе, Москве, подведомственные Минобрнауки России, Минспорту России, Минтруду России, а также федеральному государственному образовательному бюджетному учреждению высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

В числе ключевых результатов 2020 года отмечена поддержка сети опорных университетов, ориентированных на развитие интеллектуального потенциала регионов, обновление образовательных технологий, активное развитие индивидуальных подходов к обучению через выстраивание индивидуальных образовательных траекторий, меры по созданию образовательной среды, обеспечивающей доступность качественного образования для людей с инвалидностью и проблемами здоровья и другие [4].

Заключение. Система образования представляет собой «совокупность элементов, которые формируют и организуют единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся значимым благом и осуществляемым в интересах человека, семьи, общества и государства» [5].

Несмотря на все успехи по развитию системы образования в России существуют и отрицательные аспекты состояния данной системы, а именно:

- а) падение авторитета в общественном сознании профессий: учителя, наставника, преподавателя;
- б) невысокий уровень оплаты труда педагогических работников;
- в) низкие государственные и муниципальные расходы на образование в стране;
- г) особенности внутренней миграции и кросс-культурные отношения в стране;
- д) очередные реформы системы образования в связи с выходом из Болонской системы.

Система образования в Российской Федерации на современном этапе имеет богатый опыт, возможности и перспективы развития, но в виду ряда объективных ограничений на сегодняшний день не удаётся полностью раскрыть весь, имеющийся потенциал.

Список цитируемых источников

1. Цитаты известных личностей [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.citaty.net/tsitaty/448852-nelson-mandela-obrazovanie-eto-samoe-moshchnoe-oruzhie-s-pomoshchiu-k/>. — Дата доступа: 03.02.2023.
2. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. — Дата доступа: 03.02.2023.
3. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. — Дата доступа: 05.02.2023.
4. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. — Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/GYRyAhoqmjgp-Axer8PRuu2zMB9NBFAa9.pdf>. — Дата доступа: 07.02.2023.
5. Суетин, И. Н. Теоретико-правовые основы системы образования в Российской Федерации : учеб. пособие / И. Н. Суетин. — Ульяновск : [б. и.], 2020. — 116 с.

СЕКЦИЯ 3

КАЧЕСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ

УДК 378

Е. И. Кисель¹, В. А. Усович², Т. Г. Струк³

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Республика Беларусь,
¹kisel.ekaterina2003@mail.ru, ²vvictoriyka@gmail.com, ³tstroock@yandex.ru

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА ПРИМЕРЕ ГЕРМАНИИ

В данной статье рассматриваются основные аспекты медицинского страхования, приводятся сравнения медицинского страхования с некоторыми странами, выделяются наиболее существенные преимущества медицинского страхования, подчеркивается важность улучшения государственного регулирования в сфере медицинского страхования, а также показывается возможность привлечения дополнительных финансовых ресурсов в здравоохранение. В статье предложены пути решения имеющихся недоработок в сфере медицинского страхования в Республике Беларусь.

Ключевые слова: медицинское страхование; обязательное медицинское страхование; добровольное медицинское страхование; здравоохранение; государственное регулирование.

K. I. Kisel¹, V. A. Usovich², T. G. Struk³

Academy of Public Administration under the President of the Republic of Belarus, Minsk, the Republic of Belarus,
¹kisel.ekaterina2003@mail.ru, ²vvictoriyka@gmail.com, ³tstroock@yandex.ru

PROBLEMS AND PROSPECTS OF MEDICAL INSURANCE IN THE REPUBLIC OF BELARUS ON THE EXAMPLE OF GERMANY

This article discusses the main aspects of health insurance, compares health insurance with some countries, highlights the most significant advantages of health insurance, emphasizes the importance of improving state regulation in the field of health insurance and also shows the possibility of attracting additional financial resources to health care. The article suggests ways to solve the problems in the field of health insurance in the Republic of Belarus.

Key words: health insurance; compulsory health insurance; voluntary health insurance; healthcare; state regulation.

Введение. Здравоохранение во всем мире играет важнейшую роль в жизни человечества. Здоровье — это то, что необходимо ценить и к чему следует относиться бережно. В современном мире медицина хорошо развита и позволяет справиться со многими заболеваниями: если возможно, то полностью вылечит, если нет — поможет улучшить качество жизни больного. Система здравоохранения — это слаженный механизм, целью которого в любой стране мира должно быть улучшение здоровья населения благодаря предоставлению высококачественных и доступных медицинских услуг при обеспечении общей финансовой устойчивости.

Основная часть. Беларусь — социально-ориентированная страна, и, как следствие, она является одной из немногих стран постсоветского пространства и стран европейского региона, где сохранена бюджетная система финансирования здравоохранения, что закреплено в ст. 13 Закона «О здравоохранении», согласно которой, «финансирование государственной системы здравоохранения осуществляется за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в соответствии с законодательством» [1].

На протяжении последних лет на обеспечение системы здравоохранения из государственного бюджета выделяются средства около 5 % к ВВП. Несмотря на то, что белорусская медицина — одна из передовых, данный процент является недостаточным для финансирования эффективного функционирования системы здравоохранения. Например, в Германии данный показатель приближается к 12 %.

Нетрудно заметить, что бюджетный метод финансирования нацелен именно на возможности бюджета, а не на те расходы, которые действительно складываются в данной сфере.

Расходы на здравоохранение постоянно увеличиваются, что обусловлено множеством факторов.

В первую очередь следует отметить демографические факторы. В Республике Беларусь, по данным Белорусского статистического комитета, с 1995 года отмечается тенденция старения населения, т. е. число умерших за год превышает число родившихся за этот же период. Например, на 1 декабря 2022 года родилось 101 783 человека, а умерло 123 166 человек [2].

Также к факторам, влияющим на рост расходов на здравоохранение относятся: внедрение новых более дорогих медицинских технологий и медикаментов; расширение прав пациентов, повышение заинтересованности граждан в собственном здоровье; увеличение бюрократического аппарата в системе здравоохранения.

Государство не всегда в состоянии увеличивать бюджетные ассигнования на цели здравоохранения в требуемом объеме. Привлечь дополнительные источники реально, особенно если изменить принцип финансирования данной отрасли, в частности прибегнув к реформированию системы здравоохранения в стране. Важнейшей формой реформирования здравоохранения является поиск дополнительных источников финансирования, в качестве которых могут рассматриваться: добровольное и обязательное медицинское страхование.

В Республике Беларусь медицинское страхование представлено в двух видах: добровольное медицинское страхование для граждан государства (с 1995 года) и обязательное страхование для иностранных граждан (с 2000 года) [3,4]. Однако в других странах существует еще один вид страхования — обязательный, который получил широкое распространение среди таких стран, как Германия, Франция и Россия. Изучение их практики будет полезно для продуктивного развития и совершенствования системы медицинского страхования Республики Беларусь. Ниже будет рассмотрен опыт одной из этих стран и определено, насколько уместно внедрение данного вида страхования в Республике Беларусь.

В Германии сложилась публично-правовая система медицинского страхования, которая достаточно автономно и независимо справляется со своими задачами, независимо от государственного бюджета. Она основана на принципе солидарности, где здоровые несут расходы за больных, молодые — за старых, одинокие — за семьи, а хорошо обеспеченные — за малоимущих.

В Германии существует такая система, согласно которой, если доход превышает 450 евро в месяц, гражданин обязан оформить страховку, если доход не превышает данной суммы или гражданин относится к категории социально уязвимого населения, то данный гражданин освобождается от оплаты взносов по обязательному медицинскому страхованию. При этом наемные работники оплачивают только половину страхового взноса, вторую половину этой суммы берет на себя наниматель. А те, кто работает сам на себя, оплачивает медицинскую страховку в полном объеме. В Германии это около 15,7 % годового оборота. Нельзя оставить без внимания тот факт, что законом установлено пороговое значение: этот взнос не может превышать 639 евро 38 центов, или 1 594,55 бел. руб. (на декабрь 2022), ежемесячно. Обязательное медицинское страхование обеспечивает всем гражданам страны, независимо от пола, возраста, места проживания и социального статуса равные возможности в получении медицинской помощи.

К преимуществам обязательного медицинского страхования можно отнести:

- обеспечение более комфортных условий лечения (современное медицинское оборудование, возможность записи на прием к специалисту без обязательного посещения терапевта, отсутствие очередей и внимательное отношение персонала);
- при необходимости доступ к проведению сложных операций за счет средств фондов страхования;
- предоставление медикаментов по рецепту;
- возмещение ущерба в связи с некачественной медицинской помощью;
- получение дополнительных медицинских услуг.

Население заинтересовано в том, чтобы медицинская помощь была доступной и качественной, в наличии системы независимой экспертизы, защищающей его интересы. Все это может обеспечить система медицинского страхования и, в частности, обязательное медицинское страхование.

Основным фактором, затрудняющим переход на обязательное медицинское страхование, является невысокий уровень доходов населения, поэтому, на наш взгляд, следует для начала принять дополнительные меры по стимулированию развития добровольного медицинского страхования.

На данный момент в Беларуси в системе добровольного медицинского страхования на 2021 год число застрахованных клиентов составило 673,7 тыс. человек, или всего 7 % населения Республики Беларусь.

Заключение. В целях дальнейшего развития добровольного медицинского страхования необходимо разработать государственную программу или закон, которые будут пояснять необходимость эффективного регулирования отношений в этой сфере и мотивировать население, предоставляя своего рода льготы и преимущества, например, соучастие государства в уплате страховых взносов, предоставление льгот по подоходному налогу и др.

Список цитируемых источников

1. О здравоохранении [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-ХП : с изм. и доп. от 11 дек. 2020 г. №94-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.
2. Демографический ежегодник Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/1c0/1c05351f61eba273e04b71df0036594a.pdf>. — Дата доступа: 27.11.2022.
3. О медицинском страховании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://minsk.gov.by/ru/>. — Дата доступа: 27.11.2022.
4. О концепции добровольного медицинского страхования в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 сент. 2004 г., № 1180 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.ems.by/reforma-zdravoohranenija/postanovlenie-sm-rb-1180-o-koncepcii-dms-v-rb/>. — Дата доступа: 27.11.2022.
5. Страхование подвело итоги: какие виды выросли, а какие упали [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytyj-strakhovanie-v-belarusi-itogi-za-2021-god/>. — Дата доступа: 27.11.2022.
6. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., №218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.12.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

Е. И. Медведева¹, С. В. Крошилин²

Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашиевской Федерального научного исследовательского социологического центра РАН; Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, Российская Федерация, Рязанский государственный медицинский университет имени академика И. П. Павлова Министерства здравоохранения Российской Федерации, Российская Федерация,

¹e_lenam@mail.ru, ²krosh_sergey@mail.ru

ВОЗМОЖНОСТИ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ НАГРУЗКИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Медицинское сообщество всех стран уделяет особое внимание качеству оказания медицинских услуг населению. Доступная своевременная и квалифицированная медицинская помощь остается доминирующим фактором. Пандемия Covid-19 лишний раз доказала, что от эффективной работы медицинских организаций зависит будущее страны. В современных условиях цифровизация и автоматизация значительного числа «рутинных» операций, а также появление технологически сложного медицинского оборудования, которое требует привлечения значительного числа специалистов с определенными компетенциями в сфере ИТ требуют изменения «традиционного» баланса персонала в медицинских организациях. Авторские исследования посвящены изучению перспектив более широкого использования в медицинских организациях труда немедицинских работников.

Ключевые слова: организация здравоохранения; привлечение «немедиков»; телемедицина; кадровое обеспечение медицинских организаций; медицинские работники.

E. I. Medvedev¹, S. V. Kroshilin²

Institute of Socio-Economic Problems of Population named after N.M. Rimashevskaya of the Federal Scientific Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences; Research Institute of Health Organization and Medical Management of the Department of Health of the City of Moscow, Russian Federation, Ryazan State Medical University named after Academician I. P. Pavlov of the Ministry of Health of the Russian Federation, Russian Federation,

¹e_lenam@mail.ru, ²krosh_sergey@mail.ru

OPPORTUNITIES FOR REDISTRIBUTING THE WORKLOAD OF MEDICAL WORKERS

The medical community of all countries pays special attention to the quality of medical services to the population. Affordable, timely and qualified medical care remains the dominant factor. The Covid-19 pandemic has once again proved that the future of the country depends on the effective work of medical organizations. In modern conditions, digitalization and automation of a significant number of “routine” operations, as well as the emergence of technologically complex medical equipment, which requires the involvement of a significant number of specialists with certain competencies in the field of IT, require a change in the “traditional” balance of personnel in medical organizations. The author’s research is devoted to the study of the prospects for wider use of non-medical workers in medical organizations.

Key words: healthcare organization; involvement of “non-physicians”; telemedicine; staffing of medical organizations; medical workers.

Введение. Кадровое обеспечение медицинских организаций (МО) сегодня является важнейшим фактором доступности для населения качественной медицинской помощи [1]. Для обеспечения необходимого количества медицинских работников, необходим пересмотр системы управления и структуры кадров в МО [2]. Одной из возможностей является формат перераспределения нагрузки с медицинского персонала на непрофильных специалистов. Для этого целесообразно изучать не только отечественный, но и зарубежный опыт использования лиц с немедицинским образованием в медицинских учреждениях [3]. Практика показывает, что это может снизить имеющийся дефицит медицинских работников, так как последние очень часто вынуждены выполнять «вспомогательные действия» вместо непосредственного оказания медицинских услуг [4, 5]. Возможности телемедицины, необходимость более широкого применения информационно-коммуникационных технологий в период пандемии [6], а также необходимость работы медицинского персонала с новыми информационными системами заставляют менеджмент здравоохранения по новому взглянуть на вопросы перераспределения функций и обязанностей с привлечением к работе в медицинских учреждениях немедицинских специалистов.

Основная часть. Для изучения перспектив более широкого использования в МО труда немедицинских работников НИИОЗММ ДЗМ совместно с ИСЭПН ФНИСЦ РАН реализовали ряд исследований. Результаты экспертного глубинного интервью приведем в данном материале. Основная задача исследования заключалась в поиске ответа на вопрос: «Какую часть функционала выполняемого медиками можно делегировать специалистам, которые не имеют профильного медицинского образования?». Экспертами выступили руководители, заместители врачей, начальники отделов и заведующие отделениями МО Москвы и российских регионов.

Для получения итоговых обобщенных данных был реализован метод ранжированного SWOT-анализа [7], который позволил определить сильные (Strengths), слабые (Weaknesses) стороны, перспективы более широкого использования в МО труда немедицинских работников, а также возможности (Opportunities)

и угрозы (Threats) при привлечении данных специалистов. Для сопоставления итоговых данных были составлены матрицы SWOT-анализа со взвешенной оценкой для каждого из приведенных показателей. Сопоставление позволяет определить перспективные направления в решении поставленных задач, а также выделить и проранжировать проблемы, требующие решения для более эффективного развития данного направления в медицине.

К самым *сильным сторонам* более широкого использования в МО труда немедицинских работников эксперты отнесли (расположены по уменьшению значимости): «Привлечение труда “немедиков” может быть использовано в экстренных условиях (например, при Пандемии) ранжированная оценка — «9,0». «Делегирование части обязанностей медицинских работников (врачей) на «не медиков» в области ИКТ» (8,4), и «Возможность использования развитых телемедицинских технологий с «минимальными затратами» со стороны медицинских учреждений» (8,0).

К *слабым сторонам* более широкого использования «немедиков» эксперты отнесли: 1) существует серьезное опасение экспертов в связи с отсутствием медицинского образования у специалистов, которые оказывают медицинскую услугу (7,1); 2) «Законодательная база не готова к делегированию полномочий «немедикам»» (6,4); 3) К сожалению «Классический» менеджмент в здравоохранении не ориентирован на делегирование части задач медиков на «немедиков» (6,0).

Среди *возможностей* более широкого использования в МО труда немедицинских работников получены следующие данные: 1) «Организация call-центров позволяет привлечь немедиков для возможности реализации телемедицинских технологий» (8,1) и тем самым частично ориентировано на «разгрузку» медицинского персонала; 2) «Привлечение «непрофильных» работников, например, социальных работников и волонтеров, для оказания медицинской помощи населению» (5,6); 3) «Возможности использования искусственного интеллекта для оказания медицинской помощи сопряжено с работой “немедиков”» (5,3).

Основные *опасности (угрозы)* в привлечении «немедиков» по мнению опрошенных могут заключаться в следующем: 1) «“Инерционность” мышления организаторов здравоохранения, следование сложившимся традициям» не позволяет решить вопрос делегирования функций (6,4), поэтому многие управленцы не ориентированы на риск привлечения «немедиков»; 2) респонденты опасаются «возрастания риска получения негативных отзывов и снижения качества работы МО» (5,9); 3) в обществе существует «негативное восприятие “немедицинских” работников в организациях здравоохранения со стороны пациентов» (5,0).

Заключение. По мнению экспертов в настоящее время медицинскому персоналу требуется повышение уровня компетенций в области экономики, юриспруденции, компьютерной грамотности на уровне «продвинутого пользователя». Пациентоориентированная медицина нуждается в создании определенного канала связи между пациентом и врачом, причём коммуникации должны быть адаптированы под пациента. Часть обязанностей необходимо «снять» и/или перераспределить с врачей на иных специалистов. Перераспределить целесообразно информационно-коммуникационный блок, работу в информационных системах, позволяющих связать все медицинские учреждения: и государственные, и частные и тем самым создать некое общее информационное пространство. В таких условиях выписка справок, рецептов, получение анализов возможно делать «минуя врача». Единый информационный портал позволит напоминать врачу, например, про контрольные даты. Таким образом, именно сервисная составляющая становится сегодня ключевым фактором оптимального использования медицинских кадров [1,5].

Полученные результаты могут стать важной предпосылкой для разработки практических рекомендаций по определению возможностей снижения нагрузки на медицинских работников за счёт более широкого использования «немедиков» и телемедицинских технологий при сохранении надлежащего уровня качества предоставления медицинских услуг [6].

Список цитируемых источников

1. Семинар, посвященный методам совершенствования кадрового обеспечения оказания медицинской помощи населению / Е. И. Медведева [и др.] // Народонаселение, 2022. — Т. 25. — № 3. — С. 200—206.
2. Немедицинский и прочий персонал, работающий в медицинских организациях, подчиненных субъекту Российской Федерации / И. М. Сон [и др.] // Менеджер здравоохранения, 2017. — № 2. — С. 40—48.
3. *Меньшикова, Л. И.* Нерешенные проблемы использования персонала с немедицинским образованием в медицинских организациях / Л. И. Меньшикова, Ю. В. Бурковская, А. В. Иванов // Социальные аспекты здоровья населения, 2021. — Т. 67. — № 3. — С. 2.
4. *Тарасенко, Е. А.* Зарубежный и российский опыт управления кадровыми ресурсами в здравоохранении: структура «Прочего» или «Вспомогательного» персонала / Е. А. Тарасенко // Менеджер здравоохранения, 2016. — № 7. — С. 57—64.
5. Организационно-кадровые механизмы повышения эффективности работы медицинских организаций : монография / отв. ред. Е. Аксенова ; науч. ред. О. А. Александрова. — М. : НИИОЗММ ДЗМ, 2022. — 205 с.
6. *Медведева, Е. И.* Телемедицина в современных условиях: отношение социума и вектор развития / Е. И. Медведева, О. А. Александрова, С. В. Крошилин // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, 2022. — Т. 15. — № 3. — С. 200—222.
7. *Гвозденко, А. Н.* Использование методики многофакторного SWOT-анализа для разработки стратегических направлений деятельности предприятий / А. Н. Гвозденко // Маркетинг и маркетинговые исследования, 2006. — № 4. — С. 316—321.

Г. М. Наливайко¹, Инь Ифан²Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ¹n_galina_m@mail.ru, ²mengxuange@vip.qq.com

ВОПРОСЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПОСРЕДСТВОМ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ КИТАЙКОГО ОПЫТА

Концепция устойчивого развития имеет комплексный характер и имеет три направленности целеустремленности — экономический, экологический и социальный. Экономический аспект имеет широкий диапазон факторов. Исследование затрагивало такое направление, как налоговая политика, которая имеет определенную двойственность. С одной стороны, налоговые платежи формируют государственный бюджет и есть интерес поднимать налоги. С другой стороны — налогоплательщики заинтересованы в уменьшении расходов. Поэтому важно объективно балансировать при противоречии этих моментов. С точки зрения объективности экономических решений внимания заслуживает методология льготного налогообложения.

Ключевые слова: развитие; налоговая политика; льготное налогообложение; индекс экологической среды.

G. M. Nalivaiko¹, Yin Yifang²Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy, the Republic of Belarus,
¹n_galina_m@mail.ru, ²mengxuange@vip.qq.com

ISSUES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT THROUGH TAX POLICY ON THE EXAMPLE OF THE CHINESE EXPERIENCE

The concept of sustainable development is complex in nature and has three directions of purposefulness — economic, environmental and social. The economic aspect has a wide range of factors. The study touched upon such a direction as tax policy, which has a certain duality. On the one hand, tax payments form the state budget and there is an interest in raising taxes. On the other hand, taxpayers are interested in reducing costs. Therefore, it is important to objectively balance when these points contradict. From the point of view of the objectivity of economic decisions, the methodology of preferential taxation deserves attention.

Key words: development; tax policy; preferential taxation; environmental environment index.

Введение. После непрерывных реформ в течение более 70 лет Китай установил систему налогообложения, подходящую для рыночной экономической системы. Значительно улучшена стандартизация фискальных доходов. Налогообложение играет жизненно важную роль в национальном управлении. Налоговая (фискальная) нагрузка на экономику оценивается отношением налоговых доходов к внутреннему валовому продукту в процентах. Этот показатель показывает уровень налогового бремени на налогоплательщика.

Большое внимание в Китае уделяется экологическому аспекту концепции устойчивого развития. В 2006 году были опубликованы первые государственные стандарты экологически чистого строительства. Государственные решения были направлены на экономию энергии, электричества, земли, воды, материалов для защиты окружающей среды, сокращения загрязнения в ходе строительства и эксплуатации зданий [1].

В 2009 г. в стране всего было 20 зданий, соответствующих стандартам экологичности; в 2016 году около 700 строительных проектов достигли высших уровней по стандартам; к 2015 году количество таких объектов увеличилось до 3 799.

Реализация выбранной стратегии предполагает использование соответствующих экономических рычагов в интересах как застройщиков, так и потребителей различных уровней — от потребителя квадратных метров строительного объекта до структур управления территориями. К таким рычагам относится политика льготного налогообложения с учетом особенностей территорий застройки. То есть речь идет о ранжировании регионов по экологическим показателям.

Основная часть. Исследование изначально посвящалось вопросам риск-менеджмента. При всем изобилии финансовых рисков согласно их классификации, внимание было сконцентрировано на внешних рисках, связанных с возможностью упущения выгод, на рисках допустимых. Именно экологический фактор, как риск, работает на устойчивость развития. При этом экологический фактор тесно связан с экономическим, в том числе через модель налоговой политики.

Изучение модели налоговой политики КНР предполагало анализ динамики налоговой нагрузки на экономику Китая. Налоговая нагрузка представляет собой отношение налоговых доходов к внутреннему валовому продукту в процентах. В Китае наблюдается незначительное колебание этого показателя (таблица 1).

Таблица 1 — Динамика налоговой нагрузки на экономику, % к ВВП

Годы	Беларусь	Китай
1995	49,6	15,9
2000	43,4	19,3
2010	27,3	21,9
2020	22,8	16,3

В периоде с 1995 по 2020 годы наблюдалось определенное колебание налоговой нагрузки на экономику КНР в пределах 15,9 — 21,9 %. В Республике Беларусь выявлено динамичное сокращение показателя от 49,6 % в 1995 году до 22,8 % в 2020 г.

В КНР сформирован действенный механизм налогообложения данных субъектов хозяйствования. В строительной отрасли КНР законодательное регулирование незначительно менялось. В таблице 2 представлены показатели налогообложения строительных предприятий. Темпы роста налогов и сборов по расчетным счетам опережали темпы роста прибыли до налогообложения и чистой прибыли [2].

Представленные в таблице 2 данные, свидетельствуют о росте прибыли до налогообложения строительных предприятий в Китае в 2018 г. по сравнению с 2014 г. на 29,5 %, чистой прибыли — на 24,5 %. При этом сумма налоговых платежей из прибыли также возросла за счет роста налогооблагаемой базы 14,1 %.

Предприятия строительной сферы принимают участие в формировании доходной части бюджета КНР в пределах 1 %. На рисунке 1 представлена динамика доли их налогов с 2014 г. по 2018 г. [3].

Таблица 2 — Показатели динамики налогообложения прибыли строительных предприятий Китая, млрд юаней

Годы	Прибыль до налогообложения,		Чистая прибыль		Налоги и сборы по расчетным счетам	
	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%
2014	119,543	—	64,071	—	53,256	—
2015	121,246	101,4	64,512	100,7	54,252	101,9
2016	129,635	106,9	69,84	108,2	59,795	110,2
2017	136,112	105,0	73,216	104,8	62,896	105,2
2018	154,777	113,7	79,748	108,9	75,029	119,3

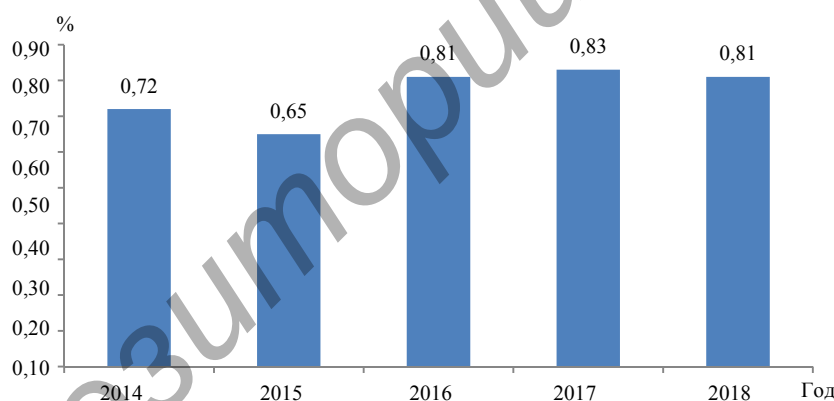


Рисунок 1 — Доля налогов строительных предприятий в доходной части бюджета КНР, %

В строительстве имеются свои особенности. Есть проблема несбалансированного регионального экономического развития, широко распространена среди провинций и между населенными пунктами и городами в провинциях. Влияние налогового закона в области региональных преференций относительно слабое. Провинции страны применяют одинаковые льготы по налогу на прибыль и доходы предприятий, что приводит к существенному их неравенству. Предполагается, что исправить такую ситуацию помогут именно стандарты «зеленого строительства с учетом применения следующих льгот и вычетов:

- налог на прибыль (общая налоговая ставка 25 %);
- льготная ставка при реализации проектов «зеленого» строительства (15 % от прибыли от реализации проектов «зеленого строительства»);
- льготная ставка при реализации проектов «зеленого» строительства в особых регионах (8 % от прибыли от реализации проектов «зеленого строительства»).

Используя данные таблицы 2 и систему льгот, определяют сумму средств, освобожденных от уплаты налога на прибыль предприятий строительства по «зеленым» проектам. Алгоритм расчетов, следующий:

База налога на прибыль (Бнп) по проектам, относящимся к объектам «зеленого» строительства:

$$\text{Бнп} = d_{\text{зс}} \cdot \text{Пр}_{\text{общ}},$$

где d_{3c} — доля прибыли до налогообложения прибыли от строительства объектов «зеленого» строительства, %;

$Пр_{общ}$ — общая прибыль до налогообложения строительных организаций, ден. ед.

Произведем расчет: $Бнп = 17\% \cdot 154,77 = 26,31$ млрд юаней.

Сумма налога на прибыль (НП) по объектам «зеленого» строительства:

$$НП = Бнп \cdot Нст,$$

где $Бнп$ — прибыль до налогообложения по объектам «зеленого» строительства, ден. ед.;

$Нст$ — применяемая налоговая ставка по объектам «зеленого» строительства, %.

Произведем расчет: $НП = 26,31 \cdot 15\% = 3,95$ млрд юаней.

Сумма высвобожденных средств для инвестирования:

$$\Delta НП = Бнп(Нст_1 - Нст_0).$$

Согласно формуле, произведем расчет: $\Delta НП = 26,31(25\% - 15\%) = 2,631$ млрд юаней.

При прогнозе на 2021 г. в росте доли прибыли до налогообложения объектов «зеленого» строительства до 25 % при среднегодовом росте прибыли до налогообложения в 11 % сумма средств, освобожденных от уплаты налога на прибыль предприятий строительства в Китае, составит:

$$НП_{2021} = 154,77(1 + 11\%)^3 \cdot 25\% \cdot 15\% = 7,94 \text{ млрд юаней.}$$

Для более справедливого распределения данной льготы используют методику привязки снижения ставки налога на прибыль по проектам «зеленого» строительства к Индексу экологической среды (EI) по формуле:

$$Нст = Бнс(25\%)EI.$$

Методика применения индекса заключается в следующем: $EI = 0,35 \times \text{индекс биологического изобилия} + 0,25 \times \text{индекс растительного покрова} + 0,15 \times \text{индекс чистой плотности воды} + 0,15 \times (100 - \text{индекс стресса}) + 0,10 \times (100 - \text{индекс нагрузки загрязнения}) + \text{индекс экологической ограниченности}$ [4].

Используемые индексы имеют своё весовое значение, что в результате расчетов позволяет территории ранжировать по экологическому состоянию среды (таблица 3).

Так, наибольшая ставка определена для города Хайкоу — 20,65 %, а для города Шицзячжуан — наименьшая ставка налога — 6,83 %.

Таким образом можно сделать вывод:

- налоговая политика — это финансовый инструмент экономического интереса,
- для устойчивости в развитии надо учитывать экологический фактор,
- «зеленое строительство» учитывает индекс экологической среды, что повышает объективность стратегических решений.

Таблица 3 — Рейтинг экологической среды городов Китая с скорректированной ставкой налога

Рейтинг	Город	Индекс экологической среды (EI)	Налоговая ставка по налогу на прибыль, %
1	Хайкоу	0,826	20,65
2	Фучжоу	0,822	20,55
3	Куньмин	0,807	20,18
4	Наньнин	0,749	18,73
5	Гуйян	0,740	18,50
6	Шэньчжэнь	0,719	17,98
...	...	...	...
34	Сиань	0,338	8,45
35	Шицзячжуан	0,273	6,83

Заключение. Результаты исследования позволяют заключить следующее:

- налоговая политика влияет на развитие экономики различных регионов в силу их особенностей,
- экологический фактор активизирует устойчивое развитие,
- в строительной отрасли целесообразно использовать ставку налога на прибыль, скорректированную индексом экологической эффективности.

Инновационная программа «зеленого» строительства — это программа энергоэффективного строительства. За 15 лет в Китае построено более 1 млрд кв. метров, как «зеленых». За 5 лет количество проектов «зеленого строительства» увеличилось более чем в 4 раза. Правительство и банки продвигают «зеленые» финансовые механизмы — «зеленые» облигации, «зеленый» кредит, «зеленые» фонды для развития экологической архитектуры в Китае.

Для достижения целей устойчивого развития отдельных регионов необходимо учитывать экономико-экологический аспект, используя различные методики определения индексов экологической среды для определения уровня льготного налога.

В последнее время используют индекс экологической эффективности (EPI — от англ. *Environmental Performance Index*) — это метод количественной оценки и сравнительного анализа показателей экологической политики. Это комбинированный показатель Центра экологической политики и права при Йельском университете (Yale Center for Environmental Law and Policy), который измеряет достижения страны с точки зрения состояния экологии и управления природными ресурсами.

EPI ранжирует регионы по результативности в нескольких категориях, которые объединяются в две группы: жизнеспособность экосистемы и экологическое здоровье. Публикуется показатель раз в два года. EPI эволюционирует с каждым новым отчетом. Индекс экологической эффективности пришел на смену Индексу экологической устойчивости (The Environmental Sustainability Index) в 2006 году и в настоящее время используется для расчета Индекса человеческого развития (Human Development Index) [5].

Список цитируемых источников

1. В фокусе внимания Китая: в Китае развивается зеленое строительство [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://russian.news.cn/2017-06/20/c_136380052.htm. — Дата доступа: 10.01.2023.
2. 2019年财政收支情况 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://gks.mof.gov.cn/zhengfuxinxi / tongjishuju/201901/t20190123_3131221.html](http://gks.mof.gov.cn/zhengfuxinxi/tongjishuju/201901/t20190123_3131221.html). — Дата доступа: 10.01.2023.
3. Corporate Income Tax in China: A Full Guide to Tax Deductions [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.sjgrand.cn/corporate-income-tax-china-guide-tax-deductions>. — Date of access: 01.12.2022.
4. Чэн Эньфу. Китайский новаторский марксизм [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://books.google.by/books/about> — Дата доступа: 10.10.2022.
5. Рейтинг стран мира по индексу экологической эффективности [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/environmental-perform>. — Дата доступа: 10.10.2022.

УДК 314

Ю. Ю. Тавпеко¹, Д. В. Низовец¹

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь,
¹juliatavpeko@gmail.com, ²fromdinara@mail.ru

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ДИВИДЕНД КАК ВКЛАД В УСКОРЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

В статье рассматриваются вопросы о необходимости изучения демографического дивиденда и его воздействия на экономический рост. В данной работе рассмотрим такой феномен, как «демографический дивиденд», его характеристику и возможности применения. Разработаем основные мероприятия по достижению демографического дивиденда в Республике Беларусь. Актуальность данного исследования заключается в определении взаимосвязи и взаимовлияния демографического дивиденда и устойчивого экономического роста, разработке рекомендаций по развитию данного потенциала и реализации демографической и социальной политики.

Ключевые слова: экономика; рост населения; развитие; демографический дивиденд.

Y. Y. Tavpeko¹, D. V. Nizovets²

Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy, the Republic of Belarus,
¹juliatavpeko@gmail.com, ²fromdinara@mail.ru

DEMOGRAPHIC DIVIDEND AS A CONTRIBUTION TO ACCELERATING ECONOMIC GROWTH

The article discusses the need to study the demographic dividend and its impact on economic growth. In this paper, we will consider such a phenomenon as the “demographic dividend”, its characteristics and application possibilities. We will develop the main measures to achieve the demographic dividend in the Republic of Belarus. The relevance of this study is to determine the relationship and mutual influence of the demographic dividend and sustainable economic growth, to develop recommendations for the development of this potential and the implementation of demographic and social policy.

Key words: economy; population growth; development; demographic dividend.

Введение. Потенциал демографического дивиденда возникает, когда рост населения трудоспособного возраста происходит быстрее, чем рост зависимого молодого поколения в ситуации снижения рождаемости. Это открывает возможности для дополнительных инвестиций в детей и подростков, а также получения отдачи от этих инвестиций — использования «демографического дивиденда». В настоящее время Беларусь имеет хорошие возможности для этих инвестиций, а проблема старения населения только усиливает актуальность необходимости инвестирования в будущее. По данным Всемирного банка, соотношение иждивенцев (дети в возрасте 0—14 лет и пожилые люди в возрасте 65 лет и старше) к взрослым трудоспособного возраста в возрасте 15—65 лет составляет 0,46. Следующие 15—20 лет открывают окно возможностей для получения «демографического дивиденда», когда разумные инвестиции в меньшее количество иждивенцев в настоящее время могут эффективно повысить потенциал рабочей силы следующего поколения, чтобы иметь возможность платить пенсионные взносы и заботиться о большем количестве иждивенцев.

Основная часть. Демографический дивиденд — это потенциал экономического роста, который может возникнуть в результате изменений в возрастной структуре населения, главным образом, когда доля населения трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет) больше, чем доля населения нетрудоспособного возраста [1].

Страна, в которой наблюдается низкий уровень рождаемости в сочетании с низким уровнем смертности, получает экономический дивиденд или выгоду от последующего повышения производительности работающего населения. По мере того, как регистрируется все меньше рождений, число молодых иждивенцев уменьшается по сравнению с трудоспособным населением. При меньшем количестве людей, нуждающихся в поддержке, и большем количестве рабочей силы ресурсы экономики высвобождаются и инвестируются в другие области для ускорения экономического развития страны и будущего процветания ее населения.

Чтобы получить демографический дивиденд, страна должна пройти демографический переход, когда она следует от преимущественно сельской аграрной экономики с высокими показателями рождаемости и смертности к городскому индустриальному обществу, характеризующемуся низкими показателями рождаемости и смертности. На начальных этапах этого перехода показатели рождаемости падают, что приводит к тому, что рабочая сила временно растет быстрее, чем зависящее от нее население. При прочих равных условиях доход на душу населения также растет более быстрыми темпами в течение этого времени [2].

Со временем дети, родившиеся на ранней стадии этого перехода, становятся рабочей силой. Когда рабочая сила растет быстрее, чем зависящее от нее население, ресурсы становятся доступными для инвестиций в экономическое развитие. Это открывает возможность для быстрого экономического роста — при наличии правильной социальной и экономической политики.

Демографический дивиденд проявляется в повышении производительности труда работающего класса, что повышает доход на душу населения. Первый период получения демографического дивиденда может длиться 50 или более лет, второй период может длиться бесконечно, поскольку стареющее население инвестирует в различные инвестиционные инструменты. Демографические дивиденды можно получить за счет сбережений, предложения рабочей силы, человеческого капитала и экономического роста.

Использование демографического дивиденда посредством мер политики в области экономики, образования и здравоохранения привело бы к значительному улучшению индекса человеческого развития в Беларуси (с нынешних 0,77 до 0,90). Результат был бы эквивалентен увеличению школьного образования на 2,5 года; увеличению ожидаемой продолжительности жизни женщин на 3 года; спасению 164 тысяч жизней благодаря снижению смертности в течение следующих 40 лет. В целом, моделирование показывает, что к 2030 году все меры политики, связанные с демографическими дивидендами, могут способствовать более чем двум пятым прогнозируемого роста ВВП на душу населения, предусмотренного в целевом показателе совокупного роста на 4 % к 2030 году [3].

Для успешного достижения демографического дивиденда Беларуси следует предпринять следующие шаги.

В областях экономики, финансов и социальной защиты предполагается:

1. Внедрение бюджетирования, основанного на результатах деятельности, а также составления бюджета на основе участия; повышение эффективности государственных учреждений за счет улучшения прав собственности и защиты интеллектуальной собственности.

Внедрение бюджетирования, основанного на затратах и результатах деятельности, долгосрочное планирование и более высокая открытость, а также подотчетность помогли бы системе государственных финансов справиться с текущими демографическими проблемами. Введение подушевого финансирования в некоторых программах образования и здравоохранения является первым шагом в правильном направлении.

2. Повышение эффективности рынка труда не только за счет чисто экономических мер, но и за счет поддержки непрерывного обучения в течение всей жизни; разработка программ, ориентированных на молодежь и их реинтеграция в обучение или рынок труда.

Эти меры непосредственно приводят к экономическому росту за счет увеличения занятости и снижения потерь человеческого капитала из-за безработицы, а также увеличения накопления человеческого капитала.

3. Внедрение политики, ориентированной на семью, посредством соответствующих изменений в политике и развития государственно-частного партнерства.

Нынешняя нехватка учреждений по уходу за детьми в возрасте до 3 лет означает, что женщины должны оставаться дома, чтобы заботиться о детях. В 2018 году 10 % работающих женщин находились в отпуске по беременности и родам. Увеличение доступности детских садов для детей в возрасте 1—2 года

с нынешних 44 до 70 % (как за счет государственных услуг по уходу за детьми, так и за счет поощрения частных услуг и политики, ориентированной на семью) высвободило бы больше женщин на рынке труда. Длительные отпуска по беременности и родам также являются одной из основных причин гендерного разрыва в заработной плате в Беларуси. Внедрение политики, ориентированной на семью, значительно сократит этот разрыв (с нынешних 27 до целевых 15 %) [4].

4. Сокращение детской бедности и многоаспектной бедности и, таким образом, улучшение будущих результатов в области образования за счет более эффективного использования имеющихся государственных средств.

5. Поощрение использования информационно-коммуникационных технологий путем расширения инфраструктуры и проведения тренингов.

В области образования предполагается:

1. Повышение качества образования не только за счет увеличения средней продолжительности обучения, но и за счет уделения особого внимания школьному образованию и ликвидации социально-экономического неравенства.

2. Реформирование системы образования для поддержки обучения на протяжении всей жизни и постоянного приобретения навыков посредством государственно-частного партнерства.

3. В настоящее время доля детей с ограниченными возможностями, не посещающих образовательные учреждения, составляет 11,6 %. Данный показатель следует постоянно снижать.

В области здравоохранения предполагается:

1. Снижение смертности детей, подростков и населения трудоспособного возраста с акцентом на сокращение гендерного разрыва в смертности (и разрыва в ожидаемой продолжительности жизни), обусловленного неинфекционными заболеваниями (НИЗ).

Распространенность НИЗ может быть снижена за счет пропаганды здорового образа жизни и профилактики в здравоохранении. 19 % или 138 000 белорусских подростков сталкиваются с такими уязвимыми местами, как употребление психоактивных веществ, конфликты с законом, насилие, проблемы с психическим здоровьем, инвалидность и жизнь без семейного ухода или в бедности. В настоящее время гендерный разрыв в смертности обусловлен НИЗ, а высокое потребление табака и алкоголя является ключевыми факторами, обуславливающими разрыв в смертности. Что касается потребления табака, то целью является снижение распространенности употребления табака с 24 % до целевого показателя ВОЗ менее 10 %.

2. Сокращение потребления алкоголя путем реализации мер, которые, как известно, работают в аналогичных условиях: повышение акцизов на алкоголь; ограничение доступа к алкоголю путем введения строгих ограничений в розничной торговле; увеличение возраста употребления алкоголя.

Так, 8,8 % смертей мужчин в Беларуси связаны с алкоголем, большинство из них сосредоточено в трудоспособном возрасте. Сокращение потребления алкоголя с нынешнего уровня в 11,5 литров на душу населения в год до 9,2 приведет к увеличению продолжительности и качества жизни. Известно, что вышеупомянутые меры успешно сработали в других европейских странах.

3. Пропаганда позитивного воспитания, грудного вскармливания и другого воспитательного ухода и методов раннего развития.

Только 31,1 % детей в возрасте 2—4 года занимаются развивающими занятиями со своими отцами (по сравнению с 93 % с матерями); 57 % детей подвергаются жестокому наказанию. Пропаганда позитивного воспитания могла бы стать недорогим и эффективным вмешательством, способствующим укреплению психологического здоровья и социальных навыков. Увеличение доли детей в ясельном возрасте, находящихся исключительно на грудном вскармливании, также принесет хорошо документированную пользу для здоровья.

4. Предотвращение инвалидности путем разработки комплексных и межсекторальных услуг по развитию детей раннего возраста, направленных на раннее выявление и лечение задержек в развитии.

Многие из предлагаемых мер не требуют существенного увеличения финансирования. Вместо этого они требуют мягких инвестиций в институты и изменений в правилах, подходах и социальных ценностях посредством правильной коммуникации.

Заключение. По мере снижения рождаемости и роста ожидаемой продолжительности жизни страны сталкиваются с новыми демографическими проблемами и возможностями. Потенциал демографического дивиденда возникает тогда, когда молодые поколения, находящиеся на иждивении, растут медленнее, чем население трудоспособного возраста. Если государственные финансы и другие меры политики переориентируют свои усилия на инвестиции в будущие поколения, возможна большая отдача от человеческого капитала, что заложит основу для более устойчивого и справедливого роста для всех. Инвестиции в здравоохранение и образование, а также совершенствование экономической политики и институтов в этом случае привели бы к более качественному человеческому капиталу и устойчивому росту для всех. В ситуации демографического дивиденда инвестиции могут принести тройной дивиденд: они приносят пользу нынешней когорте детей и, следовательно, будущему поколению взрослых; когда эта когорта достигает совершеннолетия, они приносят пользу обществу и самим себе; также они передают эти инвестиции своим детям, тем самым продолжая цикл.

Демографическая и экономическая ситуация в Беларуси создает серьезные проблемы наряду с возможностями, поскольку старение населения оказывает давление на государственные финансы. Но в этой ситуации необходимо смотреть в будущее, инвестировать в следующие поколения и использовать демографические дивиденды.

Список цитируемых источников

3. The demographic dividend: An economic development opportunity [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.population-trends-asiapacific.org/demographic-dividend>. — Дата доступа: 20.12.2022.
4. What Is the Demographic Dividend, and How Does It Work? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.investopedia.com/terms/d/demographic-dividend.asp>. — Дата доступа: 20.12.2022.
5. Demographic Dividend: Belarus [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.unfpa.org/de/data/demographic-dividend/BY>. — Дата доступа: 20.12.2022.
6. DEMOGRAPHIC DIVIDEND FOR BELARUS [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.unicef.by/uploads/models/2020/12/demographic-dividend-for-belarus-2020.pdf>. — Дата доступа: 20.12.2022.

УДК 331

К. Д. Хаменок

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kk.khamianok@mail.ru

СИСТЕМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Данная работа посвящена основе человеческого капитала — инвестициям в капитал здоровья. Исходя из статистических данных рассматривается количество учреждений здравоохранения в Республике Беларусь, отражаются произведённые расходы консолидированного государственного бюджета страны в данной области за период с 2018 по 2021 год, кроме того, исследуются основные показатели здравоохранения. Определена сущность и установлены основные задачи централизованной информационной системы здравоохранения.

Ключевые слова: капитал здоровья; инвестиции; основные показатели здравоохранения.

K. D. Khamianok

Institution of Education "Baranavichy State University", Baranovichy, the Republic of Belarus, kk.khamianok@mail.ru

THE HEALTH CARE SYSTEM AS A FACTOR IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

The work is devoted to the basis of human capital — investments in health capital. Based on the statistical data, the number of healthcare institutions in the Republic of Belarus is considered, the expenses incurred by the country's consolidated state budget in this area for the period from 2018 to 2021 are reflected, in addition, the main health indicators are studied. The essence is defined and the main tasks of the centralized health information system are established.

Key words: health capital; investment; key health indicators.

Введение. На сегодняшний день здоровье рассматривается в качестве капитала, который является природно-наследственным либо приобретённым вследствие понесённых затрат и приложенных усилий как самого человека, так и общества в целом. Следовательно, производство и воспроизводство данной разновидности человеческого капитала предполагает осуществление значительных расходов, кроме того, по своей экономической сущности указанный процесс признаётся инвестиционным.

Всестороннее гармоничное развитие человека, формирование действительно эффективной системы здравоохранения, в то же время, существенное повышение уровня и качества медицинского обслуживания населения — одно из ключевых государственных приоритетов в стране.

Основная часть. Человеческий капитал, выступающий в качестве особого экономического фактора, начал достаточно активно рассматриваться и находить своё применение абсолютно во всех сферах национальной экономики страны как понятие, играющее одну из ключевых ролей, определяющих её эффективность. Наряду с этим, инвестиции в человеческий капитал представляют собой расходование денежных средств, произведённое на благо будущего повышения производительности труда работников и способствующее увеличению будущих доходов как в форме отдельных носителей капитала, так и общества в целом. Конкретно под инвестициями в капитал здоровья входят все совершённые капиталовложения непосредственно в человека, которые крайне необходимы в целях поддержания и укрепления его здоровья и работоспособности.

Здоровье характеризуется с одной стороны потребительским благом, на которое предъявляется спрос, а с другой стороны — инвестиционным благом, которое устанавливается исходя из чистой стоимости выгод, извлечённых от использования данного блага. К примеру, возрастание продолжительности жизни населения даёт возможность к включению в трудовую деятельность дополнительных периодов, в течение которых человек получает определённый доход и осуществляет значительные вклады в собственный капитал. Тем не менее, существуют утраты общественного здоровья, которые выражаются в следующих показателях: инва-

лидность, заболеваемость и смертность, приводящие к серьёзному экономическому ущербу. В следствие этого, для улучшения, укрепления и поддержания здоровья жителей республики на данный момент осуществляют свою деятельность различные учреждения здравоохранения.

Республика Беларусь характеризуется своей социально-ориентированной системой здравоохранения. Сформированная сеть лечебно-профилактических учреждений охраны здоровья к настоящему времени представлена 2 378 амбулаторно-поликлиническими и 593 больничными организациями, а также 142 отделениями скорой медицинской помощи [1]. Более детальная характеристика имеющихся учреждений представлена в таблице 1.

Стоит уделить должное внимание тому, что в Беларуси систематически совершенствуется материально-техническая база организаций здравоохранения, производится реконструкция и должное обеспечение новейшим медицинским оборудованием операционных блоков, реанимационных отделений больничных учреждений. Следствием данных процессов выступают показатели расходов консолидированного бюджета Республики, Беларусь которая включает в себя образование; здравоохранение; физическую культуру, спорт, культуру, средства массовой информации; социальную политику.

Исходя из приведённых в таблице 2 показателей совершённых расходов консолидированного бюджета за период с 2018 по 2021 год прослеживается положительная тенденция в исследуемой области. С 2018 по 2019 год показатель увеличился на 0,1 %, с 2019 по 2020 год на 0,5 %, с 2020 по 2021 год на 0,5 %. Причиной повышения рассматриваемых показателей является рост численности учреждений здравоохранения и количества практикующих врачей в Республике Беларусь (табл. 3). По результатам, отражённым в таблице, наибольший удельный вес расходования денежных средств приходится на сферу здравоохранения.

Т а б л и ц а 1 — Число амбулаторно-поликлинических и больничных организаций по областям и г. Минску в 2021 году

Область	Число амбулаторно-поликлинических организаций	Число больничных организаций
г. Минск	506	45
Минская область	390	113
Брестская область	358	104
Гомельская область	332	90
Гродненская область	285	76
Витебская область	275	105
Могилёвская область	232	60

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

Т а б л и ц а 2 — Расходы консолидированного бюджета Республики Беларусь на социальную сферу (в процентах к ВВП)

Показатель	Года			
	2018	2019	2020	2021
Расходы	11,7	11,9	12,0	12,3
в том числе на:				
образование	4,6	4,8	4,6	4,4
здравоохранение	4,0	4,1	4,6	5,1
физическую культуру, спорт, культуру и средства массовой информации	0,9	1,0	0,8	0,8
социальную политику	2,1	2,1	2,1	2,0

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

Т а б л и ц а 3 — Основные показатели здравоохранения (на конец года)

Показатель	Года			
	2018	2019	2020	2021
Численность практикующих врачей:				
всего, тыс. чел.	42,5	42,9	43,1	41,7
на 10 000 населения, чел.	45,1	45,6	46,1	45,1
Численность средних медицинских работников:				
всего, тыс. чел.	126,9	126,4	125,4	112,5
на 10 000 населения, чел.	134,6	134,3	134,1	121,6

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

Таблица 3 отражает информационные сведения в области здравоохранения Республики Беларусь касательно численности практикующих врачей и средних медицинских работников. При анализе данных было выявлено увеличение количества практикующих врачей за период с 2018 по 2020 год, однако с 2021 года показатель снизился. Тем не менее, положительная тенденция проявлялась и среди средних медицинских работников, но лишь с 2018 по 2019 год. С 2020 на 2021 год произошло резкое снижение количества трудящихся. Рост заболеваемости медицинского персонала в течение пандемии повлёк за собой временную нетрудоспособность работников учреждений здравоохранения.

Местным и республиканским органам власти нашей страны рекомендуется предусмотреть повышение не только в области общей доли бюджетных расходов на здравоохранение, но и повышение той её части, которая будет направлена на профилактику, что позволит успешно реализовать все поставленные задачи по пропаганде здорового образа жизни.

В настоящее время положение медико-санитарной службы в республике пребывает на довольно высоком уровне, однако, темпы его улучшения будут снижаться. Подобного рода явление подтверждается тем, что существующий потенциал укрепления здоровья населения, представленный оснащённостью медикаментами, обеспеченностью надлежащим качеством медицинских услуг практически осуществлён. На данном этапе необходимо предусмотреть переход к новой стратегии: от лечения к профилактике. Профилактика проявляется в укреплении и сохранении здоровья. Несмотря на то, что она предполагает инвестирование финансовых ресурсов в немалом количестве, и что оценить её эффективность возможно спустя длительный период времени, профилактика становится главным резервом, имеющим способность оказать определённое влияние на сокращение уровня заболеваемости и смертности населения страны.

В соответствии с действующей Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы запланировано в целях снижения рисков заболеваемости усилить профилактику неинфекционных (болезней системы кровообращения и органов дыхания, неврологических, онкологических и эндокринных заболеваний, травм) и инфекционных заболеваний. Политика государства в области здравоохранения нацелена на усиление охраны здоровья населения, повышение доступности и качества медицинской помощи для всех граждан независимо от места проживания [3].

Для достижения указанных целей следует уделить должное внимание применению централизованной информационной системы здравоохранения, которая способствует повышению качества и эффективности конкретных управленческих решений с использованием статистических и аналитических данных; внедрению необходимых условий для поддержания непрерывного профессионального образования касательно сферы здравоохранения.

Согласно Постановлению Совета Министров Республики, Беларусь от 13 мая 2021 г. № 267 «О порядке функционирования и использования централизованной информационной системы здравоохранения» определён порядок совершаемой деятельностью централизованной информационной системой здравоохранения (ЦИСЗ), оказывающий содействие улучшению доступности и повышению качества предоставления медицинской помощи [4].

Исследуемая централизованная информационная система здравоохранения включает в себя следующие ресурсы: портал здравоохранения; пользовательскую взаимосвязь при помощи сервисов ЦИСЗ, в частности руководствуясь версиями, предназначенными для мобильных устройств. Наряду с этим, ресурсами признаются подсистемы обеспечивающего назначения и подсистемы функционального назначения, к которым относятся: единая система направлений пациентов; хранение, анализ и визуализация медицинских изображений; управление очередями; запись на приём и вызов на дом медицинского работника; электронный рецепт; лабораторная информационная система [5].

В свою очередь, стоит отметить основные задачи централизованной информационной системы здравоохранения (ЦИСЗ):

- продвижение электронного здравоохранения;
- осуществление сбора, накопления и хранения сведений о состоянии здоровья пациентов;
- преобразование всех медицинских услуг в электронный формат;
- обеспечение информационной безопасности, содержащейся в ЦИСЗ, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставление доступа гражданам к услугам в сфере здравоохранения путём создания личного электронного кабинета пациента;
- наличие организационно-технических условий для удовлетворения учреждениями здравоохранения законных интересов всех пациентов при использовании информационных технологий.

На основе вышесказанного появляется возможность выделить следующее: уровень здоровья населения Республики Беларусь во многом зависит от качества предоставляемых услуг учреждениями здравоохранения. Естественно, чем меньше болезней, тем выше уровень человеческого здоровья, а также отдача от инвестиций в здравоохранение.

Заключение. Таким образом, формирование человеческого капитала характеризуется в качестве достаточно сложного процесса, в течение которого при использовании инвестирования наблюдается совершенствование его составляющих. Особая роль отводится вопросам осуществления инвестиций в капитал здоровья, который составляет основу человеческого капитала.

Список цитируемых источников

1. Статистический обзор ко Дню медицинских работников [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/official_statistika/statobzor_med-2022.pdf?fbclid=IwAR3rvNnKi-b-5imYHX-EQX3WIFd_PThnm5gdlyzBwr-QmVmOoVB_6XlFe2g. — Дата доступа: 06.12.2022.
2. Беларусь в цифрах [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/4a6/171zwjez5-wrikz92fux8f2w0qlhm97me.pdf>. — Дата доступа: 06.12.2022.
3. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32100292>. — Дата доступа: 06.12.2022.
4. О порядке функционирования и использования централизованной информационной системы здравоохранения [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 13 мая 2021 г. № 267 // Нац. реестр правовых актов. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.
5. В Беларуси создается централизованная информационная система здравоохранения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://etalonline.by/novosti/korotko-o-vazhnom/tsentralizovannaya-sistema-zdravookhraneniya>. — Дата доступа: 06.12.2022.

УДК 331.522:614.2

А. К. Ходас, Е. Ю. Бородин

*Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,
Минск, Республика Беларусь, borodicevgenij72@gmail.com*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена современным проблемам на рынке труда в сфере здравоохранения в Республике Беларусь. Рассмотрены наиболее важные проблемы, такие как: размещения и использования трудовых ресурсов, высокой текучести кадров, обеспеченности сбалансирования спроса и предложения на рынке труда. Сделаны выводы о перспективах развития рынка труда в Республике Беларусь.

Ключевые слова: рынок труда; спрос и предложение на рынке труда; здравоохранение; нехватка рабочей силы в здравоохранении.

A. K. Khodas, E. U. Borodich

*Educational Institution "Belarusian State Economic University",
Minsk, the Republic of Belarus, borodicevgenij72@gmail.com*

MODERN ISSUES OF THE LABOR MARKET IN HEALTH CARE IN THE REPUBLIC OF BELARUS

The article is devoted to modern problems in the labor market in the field of healthcare in the Republic of Belarus. The most important problems are considered, such as: placement and use of labor resources, high staff turnover, ensuring the balance of supply and demand in the labor market. Conclusions are drawn about the development prospects for the labor market in the Republic of Belarus.

Key words: labor market; labor market supply and demand; health care; labor shortage in health care.

Введение. В общем виде под рынком труда понимают особую подсистему рыночной экономики, в которой взаимодействуют с одной стороны — работодатели (собственники средств производства), с другой — наемные работники. В результате этих взаимоотношений формируются объем, структура и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Спрос на труд отражает общий объем общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда. Предложение труда — общая численность рабочей силы, характеризующаяся по критериям классификации (пол, возраст, образование, профессия и т.д.).

Рынок труда в здравоохранении — экономическая среда, в которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный уровень занятости и оплаты труда в сфере здравоохранения.

Основная часть. Необходимо учитывать, что становление рыночной системы хозяйствования неизбежно связано с обострением проблем размещения и использования трудовых ресурсов, высокой текучести кадров, технического переоснащения и модернизации производства, обеспеченности сбалансирования спроса и предложения на рынке труда. Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого должен постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики [1].

Среди профессий, представители которых в настоящее время имеют самый высокий шанс на трудоустройство, можно выделить врачей и медицинских сестер. Традиционно медики — одна из самых востребованных профессий.

ванных профессий в нашей стране. Сделать некоторые выводы о ситуации в сфере здравоохранения можно исходя из баланса спроса и предложений на рынке труда. В общереспубликанском банке вакансий службы занятости по запросу «врач-специалист» есть 4561 предложение. Особая потребность в «узких» специалистах: оториноларингологах, офтальмологах, неврологах и т.п. Также на начало ноября 2022 г. в банке вакансий насчитывается 3651 предложение для медсестер, 444 — для помощников врача, 1375 — для фельдшеров. Но самого по себе наличия вакансий недостаточно, чтобы говорить о большой нехватке кадров. Показатель укомплектованности медицинских учреждений кадрами в Беларуси — 94,2 %, это следует из информации Минздрава, опубликованной на официальном сайте ведомства. Что касается средних медработников, то здесь укомплектованность учреждений здравоохранения составляет 97 %.

В целом в системе здравоохранения Республики Беларусь на данный момент работают более 48 тыс. врачей и 112,5 тыс. среднего медперсонала. Показатель обеспеченности врачами-специалистами составляет 55,2 на 10 тыс. населения. Для сравнения: в среднем по Евросоюзу — 33,4 на 10 тыс., по СНГ — 38,1 на 10 тыс. Высокие цифры и по средним медработникам: 120,7 на 10 тыс. населения (в ЕС — 86,8, в СНГ — 62).

По регионам укомплектованность больниц и поликлиник неоднородная. Выше среднего по стране — в Брестской и Гродненской областях. Меньше всего — в Витебской области и в Минске. На уровне среднего по республике укомплектованность медкадрами в Гомельской области. А в Могилевской и Минской областях этот показатель ниже республиканского только по врачам.

По данным Минздрава Республики Беларусь текучка кадров в сфере здравоохранения остается в пределах допустимого уровня — около 3–8 %. Среди врачей-специалистов этот показатель составляет 7,1 %, а по среднему медперсоналу — 5,6 %. Естественный отток кадров из отрасли здравоохранения по итогам 2021 года выглядит так: количество практикующих врачей-специалистов уменьшилось на 495 человек (276 — ушли на пенсию); среднего медперсонала убыло на 1241 (из них 260 — пенсионного возраста).

Национальный статистический комитет Республики Беларусь публикует число уволенных и принятых на работу. За январь-сентябрь 2022 года число уволенных сотрудников в графе «Здравоохранение» — 35 976, а принятых на работу — 34 715, то есть разница — 1261 человек. Причины, которые не позволяют полностью удовлетворить потребность в медицинских кадрах можно сгруппировать следующим образом: 1) медицина активно развивается, внедряется высокотехнологичная медпомощь, открываются новые больницы и поликлиники в регионах и Минске; 2) должности с графиками на 0,5 и 0,25 ставки остаются свободными, хотя они укомплектовываются за счет совместительства среди сотрудников больниц и поликлиник, но все равно по закону должны быть отражены в банке вакансий.

Из года в год в топ самых востребованных специалистов попадают врачи и медсестры. Но в последнее время все чаще стали говорить об оттоке квалифицированных медицинских кадров за границу. Ежегодно из Беларуси уезжают 200–250 врачей. Дефицит работников в здравоохранении связан и с тем, что молодые люди стремятся профессионально реализовать себя за границей, в связи с этим наблюдается отток специалистов-медиков в страны ближнего и дальнего зарубежья. Можно предположить, что причиной этому служит невысокая заработная плата, которая в Беларуси ноябре 2022 г. у врачей составляла 2173 BYN, у среднего медперсонала — 1360 BYN. В Германии, например, врачи зарабатывают после вычета налогов от 2720 € и до 15000 € в месяц. Кроме этого, например, с 2021 года в Польше действует упрощенный порядок трудоустройства иностранных медиков и выдачи им лицензии. Если раньше врачи должны были подтвердить свой диплом и сдать экзамен по профессии и польскому языку, то теперь лицензия выдается в упрощенном порядке: врач может работать по специальности пять лет и за это время должен сдать необходимые экзамены.

Медицинские специальности традиционно пользуются большим интересом у абитуриентов Республики Беларусь. В 2021–2022 учебном году план приема в медицинские университеты увеличен на 160 мест, а в медицинские колледжи — на 300 мест. На 2022–2023 учебный год количество бюджетных мест увлечено еще на 50 и 400 соответственно. Во вступительной компании 2022 года самыми популярными специальностями для абитуриентов в мединститутах страны были «стоматология», «лечебное дело», «педиатрия». В 2022 году в Республике Беларусь приступили к работе 2700 врачей - молодых специалистов (в 2021 году — 2626), 4300 человек среднего медперсонала (в 2021 году — 3684). Все «бюджетники» в этом году полностью получили гарантированное распределение, а среди выпускников платной формы обучения этот процент составил 84 %. Каждый пятый молодой специалист по распределению отправился в Минск [2]. Однако потребность во врачебных кадрах, оказывающих высокотехнологичную медицинскую помощь, может быть удовлетворена только после необходимой постдипломной подготовки.

В докладе Всемирной организации здравоохранения «A Universal Truth: No health without a workforce» («Всеобщая реальность: без трудовых ресурсов нет здоровья») определен ряд основных причин кадрового дефицита работников здравоохранения, которые характерны для большинства стран мира: старение работников здравоохранения и их выход на пенсию; переход медицинских работников на более высокооплачиваемую работу; отсутствие специалистов, приходящих на освободившиеся места; недостаточное число молодых людей, желающих получить или уже получивших профессию врача; рост численности населения мира, подвергающегося рискам со стороны неинфекционных заболеваний; внутренняя и международная миграция работников здравоохранения [3].

В своих рекомендациях Всемирная организация здравоохранения предложила ряд мер для решения мировой проблемы дефицита медицинских кадров: усиление политического и технического лидерства

в странах в поддержку усилий по развитию кадровых ресурсов в долгосрочной перспективе; сбор надежных данных и усиление ресурсов для баз данных в области здравоохранения; максимальное усиление роли работников среднего уровня и отдельных сообществ для улучшения доступности и приемлемости медико-санитарных услуг первой линии; удержание работников здравоохранения в странах с наиболее острой нехваткой и более уравновешенное географическое распределение работников здравоохранения; обеспечение механизмов, предусматривающих права и обязанности работников здравоохранения при разработке и осуществлении политики и стратегий достижения всеобщего охвата медико-санитарными услугами.

Кроме внедрения вышеперечисленных мер Всемирной организации здравоохранения, в Республике Беларусь кадровый дефицит в сфере здравоохранения можно преодолеть, реализовав политику увеличения "целевиков" и бюджетных мест в медицинских вузах и колледжах. В приоритете должна оставаться задача укомплектовать поликлиники и ФАПы, отделения анестезиологии и реанимации, скорую помощь. Большие надежды у властей связаны с целевой подготовкой – ее планируют расширить, в том числе без привязки к численности населенных пунктов. В перспективе долю "целевиков" планируется увеличить до 80 %. Свою положительную роль должны сыграть меры дальнейшей социальной поддержки специалистов, в первую очередь предоставления им жилья. На уровне обсуждения находится новый срок отработки по распределению — рассматривается его увеличение вплоть до 10 лет. Главное, чем хотят закрепить кадры на местах, — это зарплата достойного уровня. Внедрена новая система надбавок вместо «ковидных», которые теперь полагаются всем медработникам: врачам — от 85 до 200 % оклада, среднему медперсоналу — от 35 до 70 % оклада. В мае 2022 года Минздрав Республики Беларусь упростил порядок трудоустройства медиков, приехавших из Украины.

Заключение. Дефицит кадров в сфере здравоохранения Республики Беларусь является одной из проблем рынка труда требующей всестороннего внимания и помощи государства. К 2025 году в стране планируется реализовать ряд мероприятий, направленных на улучшение эффективности функционирования рынка труда: создание информационной системы прогнозирования рынка труда, создание единой интегрированной цифровой платформы Национальной системы квалификаций Республики Беларусь.

Список цитируемых источников

1. О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости»: постановление совета министров Республики Беларусь 30 декабря 2020 г. № 777 на 2021—2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://bii.by/tx.dll?d=446233&a=1&ysclid=lf5d2htzm664450634>. — Дата доступа: 13.01.2023.
2. Итоги вступительной кампании-2022 [Электронный ресурс] // многопредмет. науч. журн. — Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/postupay-pravilno-2022.html/>. — Дата доступа: 13.01.2023.
3. Сайт Всемирной организации здравоохранения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.who.int/>. — Дата доступа: 10.01.2023.

СЕКЦИЯ 4

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА, РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

УДК 330

С. В. Гордейчик, М. Д. Сергеева

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, mashasergeeva3008@gmail.com*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В настоящее время, общество находится на новой постиндустриальной стадии развития. Главная отличительная черта нового общества — удельный вес населения занятого в сфере услуг. На основе этого повышаются требования и интерес к специфическим человеческим свойствам, целенаправленное использование которых обеспечивает расширенное воспроизводство требуемых для развития жизненных благ. То есть повышается интерес к человеческому капиталу.

Ключевые слова: человеческий капитал; экономический рост; модели экономического роста; инвестиции.

S. Hardzeichyk, M. Sergeyeva

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy,
the Republic of Belarus, mashasergeeva3008@gmail.com*

FEATURES OF THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE MODERN ECONOMY

Currently, the society is at a new post-industrial stage of development. The main distinguishing feature of the new society is the proportion of the population employed in the service sector. On the basis of this, the requirements and interest in specific human properties are increased, the purposeful use of which provides an expanded reproduction of the vital benefits required for development. That is, the interest in human capital is increasing.

Key words: human capital; economic growth; economic growth models; investments.

Введение. В условиях становления современного общества, большое влияние уделяется человеческому капиталу. Человеческий капитал на мировом уровне признан важнейшим элементом национального богатства и фактором экономического роста. Обеспечение экономического роста, поддержание его темпов на стабильном и оптимальном уровне, является одной из главных целей государства. Проведем анализ теоретических аспектов изучения человеческого капитала. Определим экономический эффект от развития человеческого капитала.

Основная часть. В последнее время понятие «капитал» всё больше начинает играть главную роль не только в сфере экономики, но и в других сферах жизни общества. Но в большей части говорят о так называемом «человеческом капитале», который стали исследовать в начале XIX века. Можно заметить резко возросший интерес к человеческим способностям, а также пути их становления и развития. Большинство компаний большое значение начинают придавать накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала.

В условиях современной экономики, во время экономического кризиса тема человеческого капитала является особенно важной и актуальной, так как все знают, что человеческий фактор превращается в ведущую производительную силу общественного развития. Именно он способствует совершенствованию и использованию всех других факторов производства, без него остальные компоненты, возьмем в пример хозяйственную систему, функционировать не в состоянии. Можно заметить также существенные изменения и в самом человеческом факторе. Общество становится не только все более заинтересованным, но и зависимым от уровня развития человеческого потенциала, без которого немислимо дальнейшее эффективное функционирование каких-либо отраслей. Именно интеллектуальные способности человека, его образованность, возможность познавать что-то новое, то есть углубляться в сфере науки.

Всё это придает особое значение проблемам сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала, выступающего в качестве ключевого и решающего ресурса развития экономики и общества в целом.

Теорией человеческого капитала начали заниматься уже с XIX века. Такие известные исследователи как В. Петти, А. Смит, Дж.С. Милль и К. Марк. Они включали развитые полезные способности человека

в понятие основного капитала. Такие экономисты, как Жан-Батист Сэй, Джордж Маккуллох, Нассау Сениор, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Леон Вальрас, Иоганн фон Тюнен, Ирвин Фишер считали возможной и полезной трактовку человека как основного капитала. Далее изучение человеческого капитала приобретало всё более интенсивный характер. Данная интерпретация капитала стала вызывать интерес у многих исследователей.

Элементы теории человеческого капитала существовали с тех давних пор, когда формировались первые знания и система образования. Понятие человеческий капитал появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера. Их заслуженно считают авторами основ теории человеческого капитала. Также им были выданы Нобелевские премии по экономике — Т. Шульцу в 1979 г., Г. Беккеру в 1992 г.

Т. Шульц предложил следующее определение человеческого капитала: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». По мнению учёного, сразу после рождения человек, как и природные ресурсы, не приносит прибыли, только после соответствующей «обработки» она приобретает качества капитала, т. е. с ростом расходов на улучшение качественного состояния рабочей силы труд как первоначальный фактор постепенно превращается в человеческий капитал [1, с. 196].

Не маловажный вклад в теорию человеческого капитала сделал Г. Беккер — профессор экономики и социологии Чикагского университета. Г. Беккер определил, что «человеческий капитал формируется за счёт инвестиций в человека». Индивиды выбирают образование, профессиональную подготовку, медицинскую помощь и другие способы улучшения своих знаний и здоровья, сопоставляя их выгоды и издержки. Следовательно, основную часть дохода работнику приносит именно человеческий капитал [4, с. 82].

А. Смит писал, что повышение производительности труда зависит в первую очередь от повышения ловкости и умения рабочего. По мнению Дж. Милля, в категорию «богатство страны» можно включить мастерство, энергию и настойчивость рабочих [7, с. 56]. Единого определения и понимания человеческого капитала нет и в отечественной литературе. Б. М. Генкин и Б. Г. Юдин считают, что человеческий капитал характеризует компоненты потенциала человека, которые могут стать источником дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны. Такими компонентами могут быть физические и творческие способности человека, его знания, умения, активность.

В. С. Ефимов рассматривает человеческий капитал как универсальную, самостоятельную составляющую «производственного процесса», обеспечивающую дополнительную стоимость продукта [7, с. 58].

Обобщая вышеперечисленные определения человеческого капитала, можно выделить несколько основных подходов: большинство ученых под человеческим капиталом понимают набор навыков, умений и способностей человека, другие — только те, которые были получены через формальное обучение, третьи определяют его через инвестиции и вложения в человека, которые обеспечивают накопления определенных способностей и качеств. Некоторые исследователи включают в него также социальные, психологические, мировоззренческие, культурные характеристики людей.

Для общества вложения в человеческий капитал дают экономический и социальный эффект.

Чтобы понять всю сущность человеческого капитала, необходимо определить основные составляющие данного понятия. С одной стороны — это человек, а с другой — капитал. Человек как носитель различных способностей, физических данных, внутреннего творческого потенциала, мировоззренческих установок (все это дано нам от природы), а если посмотреть с другой стороны, то можно сказать, что человек как носитель приобретенных знаний, умений, опыта. И вот именно эти качества получены в результате образования и самообразования. Для того чтобы человеческие ресурсы стали капиталом, необходимо, чтобы человек стал занимать определенное место в общественном производстве либо как индивидуальный предприниматель, либо путем продажи своей рабочей силы работодателю. Инвестиции в формирование человеческого капитала через вложения в денежной или в какой-либо другой форме, с одной стороны, способны приносить доходы человеку, а с другой дают возможность повысить производительность труда. Вложения, которые способствуют повышению производительности труда, можно рассматривать как инвестиции, позволяющие получить высокие доходы в будущем. Наиболее важными являются инвестиции: в образование; охрану здоровья (профилактические мероприятия, медицинское обслуживание); охрану труда, в том числе в улучшение условий труда; социально-бытовые условия. Все перечисленные виды инвестиций позволяют создать условия, при которых качественная трудовая деятельность способствует эффективному использованию человеческого капитала.

Так, например, Е. А. Ярушкина включает в понятие человеческий капитал следующие элементы: интеллектуальный капитал (в него входит «капитал знаний»); структурный капитал (состоит из корпоративной культуры, системы менеджмента); социальный капитал (представляет собой социальные связи); клиентский (рыночный) капитал (как система взаимовыгодных отношений с клиентами) [5, с. 31]. На наш взгляд, рассмотрение человеческого капитала как совокупности отдельных качеств или элементов недостаточно, сегодня все большее значение приобретает такая характеристика человеческого капитала, как синергетика, т. е. совокупный, коллективный эффект взаимодействия участников процесса. Синергетический эффект представляет собой повышение результативности деятельности организации за счет интеграции,

соединения отдельных ресурсов в единую систему, включая и человеческий капитал как один из важнейших ресурсов ее эффективной деятельности. В наше время любой руководитель понимает и стремится к формированию слаженного и хорошо работающего коллектива. Корпоративная культура, социальный микроклимат в коллективе, условия труда и быта сотрудников, это далеко всё, что должен обращать внимание руководитель организации. Эффективное использование человеческого капитала обеспечивает экономический рост организации, повышает эффективность ее деятельности. Вывод можно сделать о том, что человеческий капитал проявляет себя в качестве капитала и в виде особого ресурса, который при правильном использовании будет приносить дополнительную прибыль. Человеческий капитал включает в себя результаты различных видов деятельности человека, такие как уровень образования, способность к саморазвитию, нравственность и воспитание, трудовые навыки.

Основные качественные характеристики человеческого капитала закладываются на нано уровне — в семье. Именно семья вкладывает большие средства на рождение и воспитание детей, образование и квалификацию, здоровье и культуру. В структуру человеческого капитала включаются такие элементы, как врожденные способности и таланты, знания и умения, а также навыки, приобретенные в процессе воспитания. Семья является фундаментом формирования человеческого капитала.

Следующий уровень формирования человеческого капитала — это микроуровень: на уровне предприятий и образования. Образование людей — принципиально важный источник формирования человеческого. Вклад высшего образования в индивидуальный экономический рост связан, прежде всего, с улучшением качества труда работников. Но носители человеческого капитала могут быть не только с высшим образованием, но и с начальным и средним профессиональным образованием. Независимо от образования, носителям человеческого капитала нужно уметь работать в команде над решением нестандартных задач, также у любого из нас присутствуют творческие способности, коммуникабельность, самоорганизованность, лидерские качества.

Следующий уровень формирования человеческого капитала — это макроуровень — на уровне страны [6]. Накопление человеческого капитала служит хорошим примером и подтверждением наличия экстерналии человеческого капитала. Накопленный человеческий капитал, помимо увеличения производительности труда самого индивида, может положительно влиять на экономическое развитие общества через свое воздействие на окружающих людей.

В настоящее время требования к знаниям и навыкам работника, повышению их интеллектуального и культурного уровня растут, поскольку эффективность труда зависит от накопленных знаний.

Следует отметить, что формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двусторонний процесс взаимодействия индивида и общества. Для реализации человеческого капитала недостаточно индивидуальной мотивации, необходима мотивация общества в целом, предъявляющего спрос на имеющиеся у человека знания и умения.

Заключение. Как говорил известный историк Генри Бокль «Знание — не инертный, пассивный посетитель, приходящий к нам, хотим мы этого или нет; его нужно искать прежде, чем оно будет нашим; оно — результат большой работы и потому — большой жертвы» [7], которую мы приносим ради нашего государства, ради нашей экономики. Ведь знания носят всепроникающий характер. Они вступают во взаимодействие с другими вещественными и невещественными капиталами. Без знаний другие виды капитала «молчат», они мертвы. Только знания делают капиталы динамичными, подвижными и изменчивыми.

С учётом вышесказанного можно сделать вывод, что стратегия экономического роста должна быть направлена на социальное развитие, на обеспечение более высокого качества и уровня жизни населения. Ведь формирование человеческого капитала повышает доход, уровень и качество жизни людей, а также является важным фактором повышения эффективности труда.

Только меняя требования к личностным качествам человека, государство и общество могут повысить качество человеческого потенциала, от которого в современных условиях в первую очередь зависит уровень социально-экономического развития страны.

Список цитируемых источников

1. Лавров, Л. А. Экономический рост и человеческий капитал / Л. А. Лавров // монография. — Изд-во : Омск. гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. — 2009 г. — С. 196.
2. Касымова, А. М. Категория «человеческий капитал», его виды и особенности, значение для современного развития общества / А. М. Касымова // Астана медициналык журналы — 2014. — № 1. — С. 73—80.
4. Зайцева, А. Н. Формирование и развитие теории человеческого капитала в западной экономической мысли / А. Н. Зайцева, Л. Р. Рахимова // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. — 2010. — № 4.
5. Ярушкина, Е. А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации / Е. А. Ярушкина, А. А. Кобелева // Экон. политика и хозяйственная практика. Науч. вестн. ЮИМ. — 2018. — № 1. — С. 30—34.
6. Ермоленко, В. В. Документирование процесса накопления знаний и развитие интеллектуального человеческого капитала / В. В. Ермоленко, Д. В. Ланская, В. С. Стрелков // Науч. журн. КубГАУ. — 2015. — № 110 (06).
7. Бокль Генри Томас [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://millionstatusov.ru/statusy/cont/40639.html>. — Дата доступа: 10.12.2022.

И. В. Громова

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Республика Беларусь,
shved.ekonomika@mail.ru***ДЕФИЦИТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ — ТРЕВОЖНЫЙ СИМПТОМ**

В статье рассматривается состояние рынка труда в Республике Беларусь в настоящее время. В Республике Беларуси в последние годы ощущается дефицит рабочей силы. Рост экономики за последние несколько лет изменил характер спроса на рабочую силу. Поэтому проблема сбалансированности ее количества и качества с возможностями трудоустройства станет первоочередной в ближайшее время. От ее решения зависит и эффективность структурной перестройки, и развитие экономики в целом. Сокращение безработицы в стране является положительным результатом проводимой экономической политики и большой работы служб занятости.

Ключевые слова: рабочая сила; рынок труда; безработица; дефицит рабочей силы.

I. V. Gromova

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranovichi, the Republic of Belarus,
shved.ekonomika@mail.ru***LABOR SHORTAGE IS AN ALARMING SYMPTOM**

The article examines the current state of the labor market in the Republic of Belarus. There has been a shortage of labor in the Republic of Belarus in recent years. The growth of the economy over the past few years has changed the nature of the demand for labor. Therefore, the problem of balancing its quantity and quality with employment opportunities will become a priority in the near future. The effectiveness of structural adjustment and the development of the economy as a whole depend on its solution. The reduction of unemployment in the country is a positive result of the ongoing economic policy and the extensive work of employment services.

Key words: labor force; labor market; unemployment; labor shortage.

Введение. Аналитики Евразийского банка развития (ЕАБР) полагают, что «снижение численности рабочей силы может являться одним из факторов, ограничивающих потенциал роста экономики Республики Беларусь, который оценивается в настоящее время около 1 % в год» [1].

Согласно прогнозу ООН (медианный уровень), низкий уровень рождаемости приведет к сокращению населения Республики Беларусь с нынешних 9,4 млн до 8,6 млн человек в 2050 году. Количество людей в возрасте 20–64 лет (трудоспособное население) сократится еще значительней — на 1,37 млн человек до 4,8 млн человек. Это означает, что при прочих равных ВВП в 2050 году будет на 16 % ниже только из-за сокращения трудоспособного населения.

Основная часть. В Республике Беларуси в последние годы ощущается дефицит рабочей силы. Связан такой дефицит со старением населения и трудовой эмиграцией. Эти явления могут «забирать» от роста ВВП до 0,5 % в год, а в ближайшее время процесс сокращения трудоспособного населения ускорится. Демографическое дерево Республики Беларусь сегодня показывает, что сейчас выходит на пенсию самая многочисленная категория, рожденная в период поствоенного восстановления. Это не значит, что все они моментально перестанут работать. Многие, как раз наоборот, продолжают трудиться. Сейчас covid вынудил пенсионеров, которые относятся к группе риска, задуматься — продолжать ли работать или уйти на пенсию, минимизировав возможность заражения этим вирусом. Немало людей так поступило, что нашло отражение и в статистике.

Численность рабочей силы, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, в IV квартале 2021 года составила 5 млн 12,2 тысяч человек, что почти на 116 тысяч (или на 2,3 %) меньше IV квартала 2020 года [2].

По оценке Национального статистического комитета Республики Беларусь, уровень безработицы в Республике Беларусь снизился до 3,7 % в IV квартале 2021 года с 4,1 % годом ранее. Это произошло на фоне сокращения опережающими темпами числа безработных граждан по сравнению с сокращением числа занятых (минус 9,4 и 2 % год к году соответственно) [2].

Дефицит рабочей силы имеет и положительный эффект. Во-первых, дефицит рабочей силы поддержит внедрение новых технологий и повышение производительности труда. Поскольку пока есть дешевый трудовой ресурс, то нет никакого резона внедрять новые технологии, энергосбережение.

Во-вторых, дефицит кадров провоцирует рост зарплат и других плюсов, чтобы удержать сотрудников. Около 40 % компаний активно занимаются обучением персонала. Столько же компаний предлагают работникам гибкий график работы, а почти треть работодателей сообщила о поднятии зарплат. Некоторые фирмы пообещали бонусы за подписание контрактов и более длинный отпуск.

Повышение производительности труда в таких условиях — теоретически правильный посыл. Но он работает при прочих равных условиях. Если, например, было 5 станков и за ними работали 7 человек, т. е. двое рабочих, которые, простаивали, то после сокращения персонала с 7 до 5 человек у каждого будет по

станку, производительность труда вырастет. Но все хорошо пока уровень капитала зафиксирован. В последующем экономика видит, что трудовых ресурсов недостаточно и перестает вкладываться в капитал. Меньше людей, меньше рабочей силы, меньше перспектив для развития бизнеса. Предприниматели смотрят на возросшие зарплаты и также отказываются делать новые проекты.

Экономисты отмечают, что в современном мире иммиграция все чаще становится одним из ключевых инструментов для увеличения численности населения и улучшения его качественного состава. В программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы говорится, что для стабилизации численности населения предстоит разработать комплекс мер по сокращению эмиграционного оттока, прежде всего молодежи. Кроме того, власти обещают создать благоприятные условия, обеспечивающие возвратный характер внешней миграции, а также стимулирующие приток в Республику Беларусь высококвалифицированных иностранных специалистов [3].

По данным Минтруда Беларуси, имеет место дефицит рабочих. Нанимателями на 1 января 2022 года заявлены сведения о наличии 92 тыс. свободных рабочих мест, что на 27,8 % больше, чем на 1 января 2021 г. (72 тыс.). Спрос на работников по рабочим профессиям составил 64,2 % от общего числа вакансий (на 1 января 2021 года — 61,5 %).

Республика Беларусь является не единственной страной в мире, которая испытывает дефицит рабочей силы. Страны соревнуются между собой как за топ-менеджеров, так и неквалифицированных работников. Сейчас в Республике Беларусь все сводится к попыткам стимулировать рождаемость. Но они особых успехов пока не имели.

Сокращение безработицы в стране является положительным результатом проводимой экономической политики и большой работы служб занятости. Но превышение спроса над предложением на рынках труда отдельных регионов, которое также подается как достижение, нельзя оценивать однозначно. Рост экономики за последние несколько лет изменил характер спроса на рабочую силу. Поэтому проблема сбалансированности ее количества и качества с возможностями трудоустройства станет первоочередной в ближайшее время. От ее решения зависит и эффективность структурной перестройки, и развитие экономики в целом.

В конце прошлого года стал очевиден рост числа вакансий у нанимателей и перемещение отдельных профессий (еще недавно считавшихся трудоизбыточными) в трудонедостаточные. Одновременный дефицит высококвалифицированных рабочих и инженерно-технических работников, скорее всего, следует считать тревожным симптомом, чем признаком выздоровления отечественного рынка труда.

Появление иностранных фирм, предприятий малого и среднего бизнеса, расширение предпринимательства, освоение белорусскими предприятиями производства новых видов продукции на уровне международных стандартов потребовали более высокого качества труда. В связи с этим увеличился спрос на труд информационного и наукоемкого типа, на высококвалифицированных работников традиционных профессий, растет потребность в менеджерах; низок спрос на неквалифицированных рабочих.

Анализ структуры вакансий, которые подолгу остаются незаполненными, подтверждает, что сегодня уровень профессиональных требований к работнику существенно возрос. Нередко он выходит за рамки традиционных разрядов, предусмотренных правилами тарификации. С другой стороны, предъявляя высокие требования, наниматель не готов адекватно оплачивать труд. Тарифная часть заработной платы жестко привязана к Единой тарифной сетке, которая все еще не решает проблему низкой межразрядной дифференциации. И через этот барьер не переагнешь, даже применяя всю систему возможностей увеличения зарплаты высококвалифицированному работнику за счет премий, доплат и надбавок, зависящих от финансовых результатов работы предприятий.

Дефицит простого и интенсивного неквалифицированного труда на «отверточных» операциях, характерных для иностранных и совместных предприятий, требует трудовых ресурсов, обладающих физической силой, выносливостью, способных переносить высокую напряженность труда в течение рабочего дня. Подобные рабочие места заполняются легко, однако практически все время находятся в состоянии вакансий, так как быстро наступает износ рабочей силы, падает производительность, растет заболеваемость, и наниматели, не обременяя себя соображениями моральной ответственности, избавляются от таких работников.

Особого внимания заслуживает дефицит рабочей силы в сельском хозяйстве. Относительно высокие доходы в промышленности и бюджетной сфере и низкие заработные платы в сельском хозяйстве являются основным фактором межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов. И если в промышленности это не выглядит столь угрожающе, то рынок труда в сельском хозяйстве в профессионально-квалификационном плане чрезвычайно деформирован, особенно в части соответствия уровня квалификации инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих.

Нарастание противоречий в использовании труда и не заполняемость вакансий требуют новых подходов со стороны государства, службы занятости и предприятий. Эту задачу следует рассматривать в комплексе, начиная с профориентации и системы образования и заканчивая управлением человеческими ресурсами, т. е. только при таком подходе возможно предвидеть стратегические изменения в профессиональном обновлении знаний и отборе персонала под развивающееся производство. Многие экономически развитые страны в число макроэкономических прогнозов включают прогноз профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу, и этот опыт следовало бы изучить. Кроме того, необходимо повышать ответственность предприятий за использование кадров, предотвращать износ рабочей силы, создавать условия для повышения престижности и привлекательности труда в промышленном и сельскохозяйственном производстве.

Заключение. Резюмируя вышесказанное, следует отметить, что в краткосрочном периоде дефицит кадров, рост зарплат может сыграть на руку работникам, но при длинном горизонте это минус для всех. Снижение занятости в Республике Беларусь обусловлено демографическими процессами — количество трудоспособного населения в стране резко снизилось. Наблюдается отток рабочих рук за границу. По мнению экономистов, такая ситуация будет наблюдаться в течение еще 3—5 лет. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, за последнее десятилетие (2021 г. против 2011 г.) численность населения в возрасте 20—24 лет снизилась на 41,5 % [2]. Следующая возрастная категория (25—29 лет) также переживает спад. Это означает, что конкурентная борьба за работников в возрасте до 30 лет будет наиболее острой. И со временем дефицит в этих возрастных когортах будет расти, затем тенденция распространится и на старшие группы. С годами это приведет к сокращению численности активного трудоспособного населения, «старению» основной рабочей силы.

Для нанимателей тенденция означает, что необходимо изменять подходы к найму персонала, ведь заполнять вакансии только с ориентиром на молодую трудоспособную аудиторию будет сложнее. Фактически уже сейчас нет такого количества трудоспособных людей, как это было еще 10 лет назад.

Чем раньше компании осознают данный факт, тем успешнее смогут заполнять рабочие места. На практике это означает, что нанимателям следует активнее рассматривать возрастных соискателей, адаптировать требования в вакансиях под более широкую аудиторию, вводить системы обучения и переобучения для того, чтобы снизить «порог входа» для соискателей.

Сегодня Республика Беларусь не испытывает большую потребность в иностранных менеджерах. Присутствует дефицит в рабочих, в не сильно квалифицированных специалистах.

Список цитируемых источников

1. Евразийский банк развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eabr.org>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.
3. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/macro-prognoz/Programma-2025-nov-red.pdf>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.

УДК 330.14

К. Д. Демидович, Е. А. Костюкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Республика Беларусь, ks.ksusha.kss@gmail*

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

В настоящей статье рассмотрены некоторые аспекты развития интеллектуальной собственности как основы развития интеллектуального капитала. В работе раскрывается сущность понятия «интеллектуальная собственность», описываются ее основные объекты и элементы инфраструктуры. Кроме того, исследуются основные показатели, характеризующие состояние сферы интеллектуальной собственности, и главные проблемы ее развития.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; интеллектуальная собственность; патент; изобретения.

K. D. Demidovich, E. A. Kostyukovich

Institution of Education “Baranavichy State University”, the Republic of Belarus, ks.ksusha.kss@gmail

DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY IN THE REPUBLIC OF BELARUS AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL

This article discusses some aspects of the development of intellectual property as the basis for the development of intellectual capital. The paper reveals the essence of the concept of “intellectual property”, describes its main objects and infrastructure elements. In addition, the main indicators characterizing the state of the intellectual property sphere and the main problems of its development are studied.

Keywords: intellectual capital; intellectual property; patent; inventions

Введение. Несмотря на имеющиеся вопросы в части формирования законодательства и дальнейшего развития инфраструктуры в сфере интеллектуальной собственности, можно констатировать, что действующее законодательство позволяет выбирать тот или иной способ охраны объектов интеллектуальной собственности и использовать этот современный инструмент регулирования экономических отношений для повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Основная часть. На начало 2022 года на территории Республики Беларусь действовали зарегистрированные на имя белорусских субъектов 3798 патентов на изобретения, 2502 патента на полезные модели, 591 патент на промышленные образцы, 14 444 свидетельства на товарные знаки и знаки обслуживания. При этом следует подчеркнуть, что принимаемые меры позволили повысить активность отечественных субъектов хозяйствования по охране объектов интеллектуальной собственности в Беларуси и за рубежом [1].

Вместе с тем наличие положительной динамики не позволяет констатировать удовлетворительное состояние охраны объектов промышленной собственности субъектов Республики Беларусь за рубежом и использование интеллектуальной собственности при формировании корпоративных производств и товаропроводящих сетей. Частной задачей в данном направлении является решение вопросов охраны прав на объекты интеллектуальной собственности субъектов Республики Беларусь в условиях Таможенного союза и Единого экономического пространства, одним из базовых принципов которых является свобода перемещения товаров через внутренние границы.

Наряду с проблемой количества охраняемых субъектами Республики Беларусь объектов интеллектуальной собственности на современном этапе также существует проблема эффективности патентования. Так, из выданных Национальным центром интеллектуальной собственности патентов в силе отечественными субъектами поддерживаются менее 40 процентов, что является следствием проблем как общей восприимчивости реального сектора к инновациям, отсутствия развитой инфраструктуры, так и готовности каждого конкретного изобретения к промышленному использованию, а также соответствия патентуемых разработок актуальным потребностям производства.

Развитие мировой экономики осуществляется путем использования в производстве технологий V и VI технологических укладов. В то же время основная часть (более 80 процентов) патентуемых отечественными субъектами технических решений относится к IV и предшествующим технологическим укладам [3].

Таким образом, необходимо усилить концентрацию организационных и финансовых ресурсов на поддержке научно-исследовательской деятельности, ориентированной на создание изобретений с высоким изобретательским уровнем.

В настоящее время только около 10 процентов, патентуемых в Республике Беларусь отечественными субъектами разработок (изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, сортов растений, топологий интегральных микросхем) является итогом реализации государственных научно-технических программ, что не отражает реальный вклад государства в научно-техническое развитие страны.

Исходя из значительных инвестиций государства в развитие научно-технической и социально-культурной сфер необходимо формирование на уровне организаций системы мониторинга результатов интеллектуальной деятельности, созданных с использованием бюджетных средств. Следует принять меры по совершенствованию бухгалтерского учета, амортизационной политики, системы налогообложения и статистической отчетности в сфере интеллектуальной собственности с учетом необходимости формирования наряду с расходной частью бюджета его доходной части, связанной с созданием и использованием объектов интеллектуальной собственности, на республиканском и отраслевом уровнях [2].

В целях повышения инвестиционной привлекательности и развития экономического потенциала Республики Беларусь необходимо в полном объеме обеспечить соответствие уровня охраны прав на объекты интеллектуальной собственности требованиям, вытекающим из международных обязательств Республики Беларусь.

В то же время современный уровень развития интеллектуальной собственности ставит как первоочередную не столько задачу повышения стандартов охраны интеллектуальной собственности, сколько задачу эффективного регулирования свободного доступа к объектам интеллектуальной собственности и создания соответствующего потребностям общества режима их гражданского оборота, в особенности в социально значимых сферах (медицина, образование) и сферах интенсивного использования таких объектов (массовая информация, библиотечная деятельность).

В области промышленной собственности требуют развития нормативное регулирование и практика использования механизмов принудительных лицензий в отношении технологий, имеющих приоритетное значение для развития здравоохранения, энергосбережения и других общественно значимых направлений деятельности.

В области авторского права требует расширения практика обеспечения эффективного доступа белорусского общества к мировым достижениям науки, литературы и искусства, в частности в образовательной, научной, библиотечной деятельности, а также развития потенциала коллективного управления имущественными правами обладателей авторского права и смежных прав (далее — коллективное управление) [4].

Современный этап развития системы коллективного управления характеризуется значительным участием государства в обеспечении его эффективного функционирования. В перспективе необходимо активизировать формы участия непосредственно авторского сообщества и других обладателей авторского права и смежных прав в осуществлении коллективного управления.

Соответствующая нормативная правовая база будет определять условия (порядок) создания и деятельности организаций по коллективному управлению, регулировать их отношения с обладателями прав на объекты авторского права и смежных прав и пользователями, а также другими организациями по коллективному управлению, закреплять с учетом анализа зарубежного опыта и потребностей Республики Беларусь

сферы, в которых использование системы коллективного управления при реализации прав на объекты авторского права и смежных прав необходимо осуществлять одновременно в отношении всех объектов авторского права и смежных прав соответствующей категории.

В целях обеспечения эффективного предотвращения и пресечения правонарушений в сфере интеллектуальной собственности необходимо совершенствование регулирования административно-правовых и уголовно-правовых отношений, предметом которых выступают объекты интеллектуальной собственности.

Следует внести изменения в Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях и Уголовный кодекс Республики Беларусь с целью конкретизировать составы соответственно административных правонарушений и преступлений в сфере интеллектуальной собственности [3].

Необходимо обеспечить дальнейшее развитие на базе Национального центра интеллектуальной собственности системы мониторинга и контроля за соблюдением законодательства об интеллектуальной собственности. Приоритетами в области противодействия нарушениям в сфере интеллектуальной собственности являются противодействие изготовлению и распространению контрафактной продукции, борьба с организованной преступностью в данной области.

Для установления реального состояния дел и выявления уровня контрафактной продукции необходимо постоянно обеспечивать мониторинг рынка интеллектуальной собственности, проводить системный анализ поступающей информации, осуществлять прогнозирование основных тенденций развития рынка товаров с использованием объектов интеллектуальной собственности на территории Республики Беларусь, а также формирование и ведение национальных баз, данных в сфере интеллектуальной собственности.

Следует анализировать и развивать возможности организованного участия непосредственно субъектов интеллектуальной собственности в работе по противодействию нарушениям в сфере интеллектуальной собственности.

Реализация стратегии осуществляется также посредством руководства ее положениями при формировании и реализации государственной и отраслевой политики в сфере интеллектуальной собственности и других сферах по вопросам, связанным с управлением интеллектуальной собственностью [4].

В целях мониторинга реализации стратегии Государственный комитет по науке и технологиям на основе информации от заинтересованных государственных органов и организаций ежегодно до 25 февраля будет представлять в Совет Министров Республики Беларусь отчет о достигнутых результатах по реализации стратегии.

В современных экономических и политических условиях развития Беларуси всё большую роль играют процессы, происходящие в ключевой сфере — интеллектуальной. Как известно, эта сфера относится к главным ресурсам государства, его научно-техническому потенциалу, который, в конечном итоге, и определяет судьбу и результат осуществляемых экономических преобразований.

Возможность определения и установления стоимости интеллектуального продукта, в том числе изобретения, условий его распространения, осуществления и реализации объективно позволяет приравнять такой продукт к товару и, следовательно, определить круг лиц, обладающих правами владения, распоряжения и использования этого изобретения.

Формирование рынка интеллектуальной собственности является на сегодняшний день одним из главных направлений развития белорусской рыночной экономики. В то время, когда во всем мире идет активная торговля результатами интеллектуальной деятельности, а продукция многих компаний отличается лишь товарными знаками, в Беларуси этот сегмент рынка только начинает развиваться [2].

Заключение. Во многих отечественных компаниях до сих пор не уделяется должного внимания работе в области интеллектуальной собственности, а, как показывает опыт наиболее динамично развивающихся фирм, обладание и грамотное управление сбалансированным пакетом объектов интеллектуальной собственности как раз и дает преимущество на рынке, ограничивая возможности конкурентов и, в конечном счете, обеспечивая компаниям возможность получать сверхприбыли. Это связано, в первую очередь, с открывающейся перспективой при помощи неденежного имущества увеличивать уставный капитал предприятий и фирм, интегрироваться с зарубежными партнерами путем создания совместных предприятий, продажи лицензий, уступки прав или вклада в уставный капитал, получать доход, не занимаясь напрямую производством (лицензионная торговля), ограничивая возможности конкурентов и др.

Список используемых источников

1. Научно-практический журнал Интеллектуальная собственность в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://belgospatent.org.by>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.
2. Олехнович, Г. И. Интеллектуальная собственность и проблемы ее коммерциализации / Г. И. Олехнович. — Минск : Амалфея, 2022. — 128 с.
3. Судариков, С. А. Экономика и интеллектуальная собственность / С. А. Судариков, Н. Г. Грек, К. А. Бахренькова. — М. : Изд-во деловой и учеб. лит. — 2021. — 512 с.
4. Якимахо, А. П. Управление объектами интеллектуальной собственности : учеб. пособие / А. П. Якимахо. — Минск : ГИУСТ БГУ — 2016. — 322 с.

Л. Д. Киянова

*Ростовский филиал государственного казенного образовательного учреждения высшего образования
«Российская таможенная академия», Россия, Ростов-на-Дону, liliackgti@mail.ru*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье выявлена сущность понятия «организация труда», определены характеристики основных элементов системы организации труда. На основе анализа нормативных документов и исследований ученых выделены особенности организации труда государственных служащих, обусловленные особым характером их деятельности. Определено значение совершенствования системы организации труда для улучшения качества оказания государственных услуг и повышения эффективности труда государственных служащих.

Ключевые слова: организация труда; государственная служба; государственный служащий; разделение труда; рабочее место; оплата труда.

L. D. Kiyanova

*Rostov Branch of the State Educational Institution of Higher Education "Russian Customs Academy"
Russia, Rostov-on-Don, liliackgti@mail.ru*

FEATURES OF LABOR ORGANIZATION OF CIVIL SERVANTS IN MODERN CONDITIONS

The article reveals the essence of the concept of "organization of labor", defines the characteristics of the main elements of the labor organization system. On the basis of the analysis of normative documents and studies of scientists, the features of the organization of labor of civil servants, due to the special nature of their activities, are highlighted. The importance of improving the labor organization system for improving the quality of public services and increasing the efficiency of civil servants' work is determined.

Key words: labor organization; public service; state employee; division of labor; workplace; salary.

Введение. Высокий уровень ответственности, возложенной на государственных служащих, требует от них оперативного и качественного оказания государственных услуг, а также своевременности выполнения порученных заданий и исполнения государственных полномочий. Организация труда в органах государственной власти должна обеспечивать благоприятные условия для осуществления должностными лицами их деятельности.

Это дает основание говорить о важности исследования особенностей системы организации труда в органах государственной власти с целью определения направлений ее дальнейшего совершенствования.

Основная часть. Структура и содержание организации труда. Прежде чем выявить особенности организации труда в государственной службе определим ее содержание и составные элементы.

Основоположниками научного подхода к организации труда по праву считают представителей научной школы управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гант, Г. Форд), впервые поднявших вопрос о важности рациональной организации труда, подготовке и поддержанию порядка на рабочем месте, глубокого разделения труда, четкого распределения полномочий. С тех пор научные подходы к исследованию организации труда значительно эволюционировали, однако на современном этапе единого определения термина «организация труда» нет. В результате анализа различных подходов нами были выделены два определения, наиболее точно, по нашему мнению, передающие сущность организации труда.

А. И. Рофе говорит о том, что «организация труда представляет собой систему, которая обладает необходимыми свойствами и конкретным составом слагающих ее элементов и частей» [1, с. 220].

В соответствии с ГОСТ 19605-74 организация труда представляет собой «систему мероприятий, которая обеспечивает рациональное использование рабочей силы, включает в себя соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда» [2].

Данные определения являются общими и относятся как к организации труда персонала коммерческого предприятия, так и государственных органов.

И в определении А. Рофе, и в определении, зафиксированном в стандарте, подчеркивается системный характер организации труда, необходимость учета всех ее элементов для достижения высоких результатов работы. К таким элементам относятся прежде всего указанные на рисунке 1 составляющие.

В систему организации труда входит также ряд других элементов, учет которых повышает качество и эффективность организации труда.

При этом разделение и кооперация труда необходимы для того, чтобы сотрудники организации, специализируясь на решении конкретных задач, выполняли определенный набор функций совместно, т. е. в рамках кооперации. Эффективная кооперация позволяет выполнять трудовые задачи своевременно и в условиях психологического комфорта.

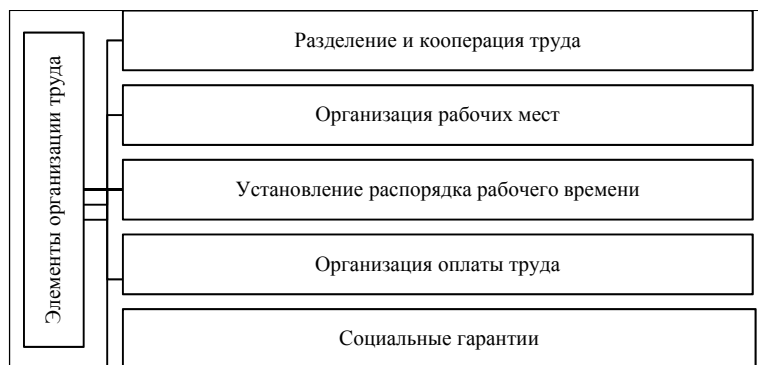


Рисунок 1 — Элементы организации труда

Примечание. Источник: собственная разработка на основе [3]

Организация рабочих мест включает в себя обеспечение рабочих мест всем необходимым для трудовой деятельности (техническими средствами, мебелью, канцелярскими принадлежностями), создание комфортных условий для работы, организацию специально отведенных мест для удовлетворения физиологических потребностей и др.

Установление распорядка рабочего времени предполагает определение времени, отведенного на труд, времени, отведенного на перерыв, а также обязательных выходных, отпусков и т.д.

Организация оплаты труда — это назначение работнику размера заработной платы в зависимости от выполняемых задач и функций и в соответствии с требованиями трудового законодательства, а также определение дополнительных премий и выплат.

Социальные гарантии предполагают обеспечение права работника на реализацию своего трудового потенциала и вознаграждение в соответствии с количеством и качеством труда, равноценность этого вознаграждения набору потребительских товаров и услуг.

Далее рассмотрим особенности организации труда в государственной службе.

Особенности организации труда в государственной службе. Организацию труда государственных служащих можно определить как систему, направленную на обеспечение выполнения функций и задач государственными служащими посредством рационального подбора и обучения государственных служащих, расстановки кадров в соответствии с их потенциалом, использования инструментов мотивации государственных служащих, обеспечения рабочих мест необходимыми средствами обработки информации, а также обеспечения социальных гарантий. Особенности организации труда государственных служащих определяются спецификой функций, выполняемых ими.

В отечественной литературе большое количество исследователей работали над вопросом организации труда государственных служащих и определением ее особенностей. В качестве таковых выделяют, например, наличие большого количества нормативно правовых документов, регулирующих организацию труда государственных служащих, специфические методы оценки труда персонала, особые подходы к ротации кадров, их профессиональному развитию и др. [4, с. 86].

Для успешной реализации функций государственными гражданскими служащими, необходимо грамотное разделение труда, которое осуществляется в зависимости от количества занятых и объема осуществляемой ими работы. Выделяют функциональное, технологическое и профессионально-квалификационное разделение труда в органах государственной власти. Первый вид предполагает разделение труда исходя из функционала, осуществляемого структурными подразделениями государственного органа, в котором государственный гражданский служащий проходит службу. Технологическое разделение труда предполагает распределение государственных гражданских служащих на основе вида работы, которую необходимо выполнять. Профессионально-квалификационное разделение труда, в свою очередь, — распределение служащих исходя из должности, которая определяет границы компетенции служащего, и специальности, которая определяет род его трудовой деятельности. Разделение труда и четко определение линий полномочий государственного служащего призвано способствовать повышению его профессионализма и, как следствие, увеличению эффективности труда.

Рассмотрим особенности организации рабочего места гражданского служащего. Если обратиться к Федеральному закону № 79 «О государственной гражданской службе», то организация рабочего места относится к основным правам гражданского служащего [5]. С целью осуществления трудовой деятельности государственный служащий фактически имеет право на обеспечение последнему организационно-экономических условий, требующихся для исполнения должностных обязанностей. Организация рабочего места государственного гражданского служащего предполагает оснащение компьютерно-вычислительной техникой, служебной документацией и средствами труда и связи.

Что касается организации оплаты труда, то заработная плата государственных служащих исчисляется способом, отличным от начисления заработной платы сотрудникам коммерческих учреждений. В ст. 1 ФЗ-79 указано, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы [5].

В современных экономических реалиях особую актуальность приобретает вопрос оптимизации численности государственных служащих. Это повышает требования к системе подбора и профессионального развития кадров в органах государственной власти. Одной из особенностей системы организации труда в государственной службе является обязательность конкурсного характера подбора кадров на замещение должностей государственной службы. С целью подбора кандидатов на конкретные должности, законодательство предлагает оценку на основе конкурсных процедур [6]. Такой подход позволяет подобрать кандидата, наиболее соответствующего предъявляемым требованиям.

Заключение. Организация труда играет ключевую роль в вопросе обеспечения благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности государственными служащими, позволяющих им реализовывать свои профессиональные качества. Высокий уровень организации труда государственных служащих способствует качественному выполнению ими своих должностных обязанностей, проявлению творчества и креативности в решении служебных задач.

Организация труда направлена не только на создание условий труда, удовлетворяющих психологические, физиологические, материальные и иные потребности работника, но и на последующее совершенствование данных условий, что, в свою очередь, напрямую влияет на качество труда, оперативность решения управленческих проблем, эффективность использования материальных и трудовых затрат и т.д. При этом совершенствование системы организации труда должно стать систематическим и непрерывающимся процессом, учитывая динамику развития современного общества, постоянные изменения в технологиях коммуникаций, а также в повышении требований общества к работе государственных органов.

Список цитируемых источников

1. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда : учеб. пособие. / А. И. Рофе. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2014. — 224 с.
2. Организация труда. Основные понятия. Термины и определения : ГОСТ 19605-74 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru>. — Дата доступа: 10.01.2023.
3. Якимов, В. Н. Стимулирование и мотивация труда в организации / В. Н. Якимов // Знание. Понимание. Умение. — 2012. — № 4. — С. 45—50.
4. Слепцова, Е. В. Особенности организации труда государственных служащих / Е. В. Слепцова // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2018. — № 12 (2). — С. 86–88.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. — Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/?ysclid=ldj58kadxw340003424. — Дата доступа: 12.01.2023
6. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 112 : изм. и доп. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/187829/?ysclid=ldj3pif81j290578403>. — Дата доступа: 12.01.2023.

УДК 331.5

Е. С. Красинец¹, Т. В. Шевцова²

*Институт социально-экономических проблем народонаселения
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук,
Москва, Российская Федерация, ¹e_krasinets@mail.ru, ²gildenberg@yandex.ru*

ИНОСТРАННЫЙ ТРУД В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Статья посвящена исследованию актуальных вопросов функционирования российского рынка труда во взаимосвязи с проблемами международной миграции в период пандемии COVID-19 и после завершения активной фазы борьбы с коронавирусом. Работа основана на использовании методов статистического анализа открытых данных Главного управления по вопросам миграции МВД РФ и базируется на результатах проведенных социологических опросов трудовых мигрантов. В статье выявляются и раскрываются долгосрочные тенденции и особенности привлечения и использования иностранной рабочей силы в развитии российской экономики. Проводится анализ функционирования национального рынка иностранного труда. Рассматриваются стратегии поведения трудовых мигрантов. Особое внимание уделено проблемам регулирования трудовой иммиграции в период окончания пандемии коронавируса.

Ключевые слова: миграция населения; международная трудовая миграция; рынок труда; трудовые мигранты; иностранная рабочая сила; разрешения на работу; патенты; миграционная политика; COVID-19.

FOREIGN LABOR IN THE ECONOMY OF MODERN RUSSIA

The article is devoted to the study of the transformations of labor migration to Russia during the COVID-19 pandemic. The paper identifies trends and features of the use of foreign labor in the modern Russian economy. The analysis of the functioning of the foreign labor market is carried out. The strategies of migration behavior of foreign workers are considered. Special attention is paid to the regulatory issues of labor immigration after the end of the pandemic.

Keywords: migration; international labor migration; labor market; migrant workers; foreign labor; work permits; work patents; migration policy; COVID-19.

Введение. По оценкам МОТ, в мире насчитывается 169 миллионов трудовых мигрантов, которые в совокупности международных мигрантов составляют 62 % и 4,9 % — в трудовых ресурсах всех стран и регионов мира [1, с. 11]. Российская Федерация является одним из главных мировых центров притяжения трудовых ресурсов.

Пандемия COVID-19 оказала прямое воздействие на международный трудовой обмен. Настоящая работа посвящена анализу трансформаций в международной трудовой миграции в России во время пандемии и после завершения активной фазы борьбы с коронавирусом. Представленные в статье материалы основываются на анализе данных официальной статистики и результатах социологических опросов трудовых мигрантов. Собранные нами за трехлетний период (2020—2022) на региональном уровне обширная информация о функционировании рынка иностранной рабочей силы даёт возможность представить динамическую картину изменения положения трудовых мигрантов. В работе ставятся задачи показать, во-первых, как повлияла пандемия коронавируса на приток трудовых мигрантов в страну. Во-вторых, охарактеризовать изменения социально-экономического положения и миграционного поведения иностранных работников. В-третьих, обсудить комплекс проблем в сфере регулирования трудовой миграции.

Основная часть. За последние три десятилетия динамика численности трудовых мигрантов в Российской Федерации отличалась неустойчивостью, но в целом характеризовалась восходящим трендом. В начале 1990-х годов в России было занято немногим более 100 тыс. трудовых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья [2, с. 261]. В первой половине 2000-х годов их численность приблизилась к 1,0 млн человек. В 2008 г. по сравнению с 2006 г. в результате либерализации иммиграционного законодательства численность зарегистрированных иностранных работников на российском рынке труда возросла с 1,0 млн человек до 2,4 млн человек, или более чем в 2 раза. В период 2010-х годов на отечественный рынок труда стали входить уже миллионы гастарбайтеров. В последние три года допандемийного периода (2017—2019) количество иностранных граждан, въезжающих в страну на заработки, уже превышала 5 млн человек в год.

С началом пандемии COVID-19 ситуация на рынке иностранного труда в России кардинально изменилась. Под воздействием карантинных мер и сокращения масштабов экономической деятельности произошло осязаемое сжатие спроса на рабочую силу и резкое уменьшение количества рабочих мест в отраслях и секторах экономики, где были задействованы иностранные работники [3, с. 28]. Трудовая иммиграция вступила в полосу торможения, произошло заметное сокращение масштабов привлечения и использования иностранной рабочей силы. Последовало осязаемое сужение миграционных потоков из государств постсоветского пространства. В 2020 году приток иностранных работников на отечественный рынок труда оказался в два с лишним раза меньше в сравнении с предыдущим годом. На рынке труда сформировалась избыточная численность сотен тысяч трудовых мигрантов. Иностранные работники оказались в зоне повышенного риска, возросла их экономическая и социальная уязвимость. Активизировались процессы включения мигрантов в теневые схемы найма рабочей силы, расширились масштабы их незаконной занятости.

На этапе выхода из кризиса, связанного с распространением пандемии коронавируса, в сфере использования иностранного труда произошли существенные трансформации. К концу 2020 года отдельные отрасли экономики стали испытывать нарастающую нехватку иностранной рабочей силы. Острый недостаток трудовых мигрантов ощутили прежде всего строительная отрасль и АПК. Рост спроса на иностранную рабочую силу вызвал новую волну притока рабочих рук из-за рубежа. Фаза снижения спроса на рабочую силу сменилась на фазу роста потребности в труде мигрантов. В 2021 году численность иностранных граждан, указавших цель въезда в Россию «работу по найму», оказалась почти в 4 раза больше в сравнении с предыдущим годом и в 1,7 раза больше по сравнению с допандемийным 2019 годом [4]. На рынке труда значительно возросло количество выданных иностранным гражданам разрешительных документов на работу.

Растущей потребности в иностранном труде способствовало существенное сжатие ресурсных источников в использовании трудового потенциала. По мере постепенной нормализации ситуации в экономике численность трудовых мигрантов стала меняться по восходящему тренду. За три квартала 2022 года количество иностранных граждан, указавших цель въезда в Россию «работу по найму», оказалось в 1,4 раза больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Заметно возросло количество разрешений на работу иностранным гражданам.

В период пандемии произошли существенные изменения в экономическом поведении трудовых мигрантов. Заметно ухудшились многие характеристики, определяющие базисные условия их занятости. В большинстве случаев иностранные работники были заняты низкоквалифицированным трудом в неформальном секторе экономики с негарантированной зарплатой. Многие стали трудиться неполный рабочий день и с пониженной зарплатой, что привело к частичной потере ими доходов. По данным проведенных нами в российских регионах социологических исследований, каждый пятый трудовой мигрант признался, что потерял доход полностью. У трети респондентов доход уменьшился на величину до половины от допандемийного уровня [5, с. 108].

В условиях эпидемии трудовые мигранты оказались одной из наиболее уязвимых социально-демографических групп населения [6, с. 90]. К началу распространения коронавируса прибывшие на работу в Россию, как правило, не имели никаких финансовых накоплений, позволяющих пережить кризисный период. Лишившись в период пандемии дохода, подавляющее большинство мигрантов столкнулось с огромными трудностями на пути решения насущных жизненных проблем. Наиболее пострадавшими оказались мигранты с низким профессионально-квалификационным уровнем. В то время как на снижение заработков и полную потерю доходов указали более половины респондентов неквалифицированного труда, среди трудовых мигрантов средней квалификации таких оказалось 45 %, а в группе мигрантов высокого профессионально-квалификационного уровня — около 40 %.

Пандемия коронавируса показала уязвимые зоны в доступности иностранным работникам мер социальной поддержки. Факторами высоких рисков заражения и распространения коронавирусной инфекции в мигрантской среде стали отсутствие должного контроля за наличием у гастарбайтеров опасных заболеваний, низкий уровень доступности медицинского обслуживания и вакцинации. По результатам проведенных опросов трудовых мигрантов, каждый десятый респондент признался, что не имел медицинской страховки. Огромное количество мигрантов проживало скученно в тесных помещениях с плохими санитарно-эпидемиологическими условиями, что делало невозможным соблюдение ими необходимых социальных норм и правил гигиены.

После завершения активной фазы борьбы с коронавирусом влияние пандемии на социально-экономическое положение трудовых мигрантов стало менее негативным. Наши исследования показали, что в настоящее время большинство трудовых мигрантов (свыше 70 %) чувствуют себя в России комфортнее чем на родине и склонны рассматривать её как страну для будущей жизни. Трудовые мигранты стали менее пессимистично оценивать своё пребывание и занятость в России. Если в 2021 году 29 % опрошенных трудовых мигрантов ответили, что у них не хватает средств, чтобы отправлять денежные переводы домой, то в 2022 году таких было уже 21 %.

Трудовые мигранты все более ориентируются на долгосрочное пребывание в стране. По данным наших опросов, в 2022 году в сравнении с 2020 годом доля тех, кто намерен остаться в стране навсегда, увеличилась с 37 % до 44 %. В 2022 году по сравнению с годом ранее с 23 % до 29 % возросла доля тех, кто планирует жить и работать в российском обществе длительное время (более года) и только потом вернуться домой. С 65 % до 75 выросла доля тех, кто планирует ещё раз приезжать в Россию работать. Одновременно с 11 % до 7 % уменьшилась доля тех, кто не хотел бы ещё раз приезжать в страну на заработки.

Заключение. Исходя из изложенного можно сделать вывод, что восстановительные процессы в российской экономике стимулируют возрастание объёмов привлечения и использования трудовых мигрантов из-за рубежа. Потенциал настроений в среде мигрантов на продолжении работы в России остается достаточно высоким.

Трудовая иммиграция является одним из факторов формирования трудового потенциала страны. В настоящее время требуется решить ряд важных задач регулирования использования иностранного труда в экономике. Прогнозы формирования рынка труда говорят о необходимости разработки комплекса мер дифференцированной политики в области трудовой миграции. Инструменты регулирования притока иностранной рабочей силы должны обеспечить, с одной стороны, отбор востребованных категорий иностранных граждан, а с другой — отсеив избыточных групп трудовых мигрантов. Необходимо принятие решений по внедрению облегченных и упрощенных процедур вхождения на рынок труда квалифицированных и высококвалифицированных работников.

Вместе с тем, должна активно проводиться политика по введению режима управления, который будет способствовать не только применению экстенсивных методов для преодоления экономического спада путем привлечения иностранных трудовых ресурсов, но и использованию интенсивных и инновационных факторов экономического развития.

Список цитируемых источников

1. ILO Global Estimates on International Migrant Workers — Results and Methodology. Third edition. Report. Web PDF: 9789221326724[ISBN]. — Access mode: <https://www.ilo.org/>. — Date of access: 20.12.2020.
2. Миграционные процессы в России / В. В. Локосова [и др.] ; под ред.: В. В. Локосова, Л. Л. Рыбаковского. — М.: Эконинформ. — 2014. — 383 с.
3. Воронина, Н. А. Миграционная политика в новой реальности: выход из пандемии / Н. А. Воронина, В. А. Суворова, В. А. Волох // Власть. — 2020. — Т. 28. — № 4. — С. 26—32.

4. Статистические сведения по миграционной ситуации. Главное управление по вопросам миграции МВД России. Москва [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics>. — Дата доступа: 20.12.2022.
5. Красинец, Е. С. Международная трудовая миграция в развитии современной России // Народонаселение. — 2022. — Т. 25. — № 2. — С. 104—115.
6. Денисенко, М. Б. Трудовая миграция в России в период коронавирусной пандемии / М. Б. Денисенко, В. И. Мукомель // Демографическое обозрение. — 2020. — Т. 7. — № 3. — С. 84—107.

УДК 331.5

Р. А. Лизакова

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kaf_mark@tut.by

ДЕТЕРМИНАЦИЯ КОМПЛЕКСА ФОССТИС ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ

В статье рассматриваются проблемы на рынке труда, возникшие в результате несбалансированности его с рынком образовательных услуг. Сформирована Матрица комплекса смежно-отраслевых мероприятий, направленных на детерминацию адаптивного равновесия и прогрессивно-конкурентного вектора рынка труда Беларуси.

Ключевые слова: ФОССТИС; рынок труда; учреждение образования

R. A. Lizakova

Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy,
the Republic of Belarus, kaf_mark@tut.by

DETERMINATION THE COMPLEX OF FOSSTIS EDUCATIONAL SERVICES IN THE FRAMEWORK OF THE FORMATION OF A COMPETITIVE LABOR MARKET IN BELARUS

The article discusses the problems in the labor market that arose as a result of its imbalance with the market of educational services. A matrix of a complex of related industry measures aimed at determining the adaptive equilibrium and the progressive competitive vector of the labor market of Belarus has been formed.

Keywords: FOSSTIS; labor market; educational institution

Введение. Комплекс ФОССТИС является одним из ключевых элементов коммуникационной политики и предполагает реализацию мероприятий, направленных на формирование спроса и стимулирования сбыта на целевой товар или услугу. В рамках формирования спроса (ФОС) ключевой акцент делается на имплементации целевой потребности в сознание потенциальных потребителей. Мероприятия по стимулированию сбыта (СТИС) призваны усилить мотивацию потребления уже оформленного на рынке предложения. Практика отечественного маркетинга традиционно делала акцент именно на стимулировании сбыта, зачастую принимающего форму отчетного распространения рекламных материалов или даже формального освоения рекламных бюджетов. Рынок образовательных услуг исходил из принципа саморегулирования (спрос порождает предложение), удовлетворения текущего спроса и минимизации долгосрочных вложений. Данная стратегия обусловила обратную логику векторной динамики кадрового массива от реальной рыночной конкурентоспособности к принципу наименьшего сопротивления: диплом; стоимость; усилия; востребованность профессия. В результате кадровый резерв Беларуси в подавляющем профиците по гуманитарно-экономическим и юридическим специальностям и в критическом дефиците по инженерным и технико-практическим специальностям [1]. Особенно острый и реально инновационно-сдерживающий дефицит кадров в промышленности ощущается в операторах станков с ЧПУ, механосборщиках, наладчиках и программистов автоматизированных станков и линий и даже обычных токарей, фрезеровщиков, прессовщиков, шлифовщиков и пр. Таким образом, тезис о неполной состоятельности чисто рыночного регулирования спроса и предложения на рынке образовательных услуг обрел серьезное наглядное представление. Не достаточно создать формальную возможность, требуется выделить, информационно актуализировать и замотивировать потенциального потребителя целевых образовательных услуг.

Основная часть. Необходимо подчеркнуть тот факт, что образованная дихотомия на рынке труда является не столько частной проблемой граждан Беларуси, как саркастически могут пенять трудоустроенные индивиды, сколько макроэкономическим мультипликативным тормозом промышленного-конкурентного и социально-прогрессивного развития региона. Замедляются темпы внедрения промышленных инноваций, не растет производительность труда, снижается конкурентоспособность продукции на внешних рынках и увеличивается ее внутренняя цена, снижается качество, так как заводы пытаются поддержать объемы в условиях дефицита технических кадров, происходит рост социальной нагрузки на бюджет в виде пособий и поддержки

вающих выплат, вынужденная миграция нетрудоустроенных на внутреннем рынке кадров, снижение внутреннего платежеспособного спроса и налоговой базы, внесение излишней социальной депрессивности и напряженности в общество. В итоге, весь наш социум в целом не получает того прогрессивного импульса и качества жизни в целом, который мог бы быть реально обусловлен уровнем технико-экономического и социально-исторического развития региона. В связи с вышеизложенным, авторами предлагается детерминировать комплекс мероприятий ФОССТИС в рамках системного межотраслевого формирования базиса для адаптивного векторного равновесия рынка образовательных услуг. Схематично направления рекомендуемых к реализации мероприятий предлагается представить на рисунке 1.

Как видно их схемы, представленной на рисунке 1, комплекс предлагаемых мероприятий делегируется между тремя ключевыми институциональными блоками, аккумулирующих ключевые компетенции: учреждения образования; бизнес-сектор и органы государственного управления системой образования. Именно в разрезе данных институциональных блоков детерминируется комплекс предлагаемых мероприятий по трем доминантным скоординированным, а главное, последовательным направлениям.

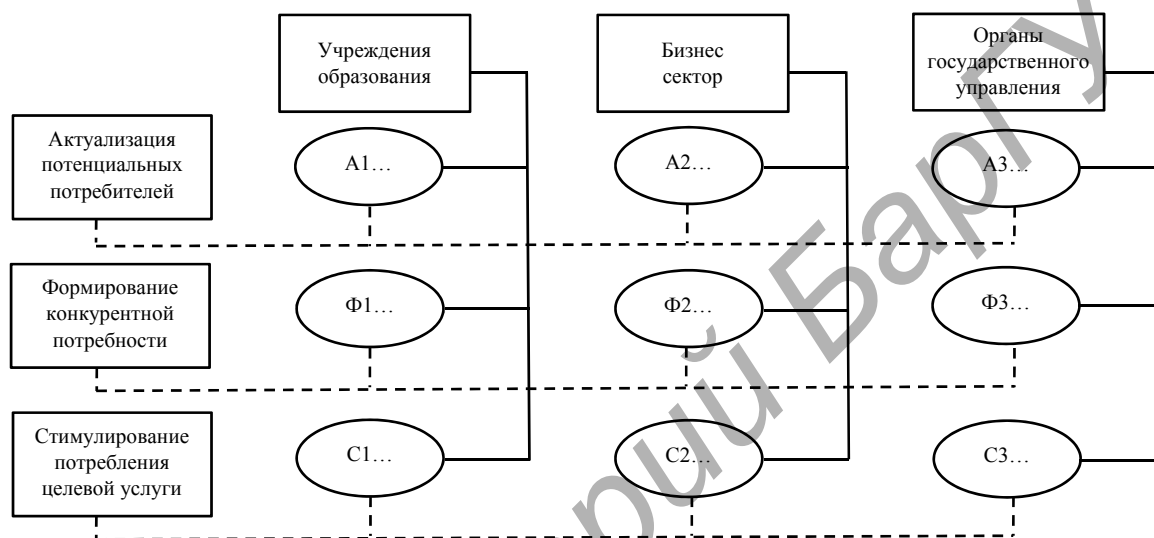


Рисунок 1 — Матрица комплекса смежно-отраслевых мероприятий, направленных на детерминацию адаптивного равновесия и прогрессивно-конкурентного вектора рынка труда Беларуси

Актуализация потенциальных потребителей целевых образовательных услуг:

– A1: выделение массива потенциальных потребителей образовательных услуг (выпускники школ 9 и 11 кл.); персонализация охвата (личный визит, а не листовки); персонификация профессии и образовательной услуги, акцентирование личного опыта и позитивных реалий настоящих близких людей; позиционирование прогрессивности и перспективности конкретной практико-технической специальности; гарантированного трудоустройства; отсутствие риска безработицы в любом промышленном центре даже без личных связей и знакомств, вследствие большого массива вакансий; конкурентоспособности на зарубежных рынках;

– A2: организация ознакомительных экскурсий на производство, особенно в новые комфортные отопляемые цеха, демонстрирующие реальный прогресс качества и условий работы современного рабочего; делегирование представителей профессий на совместные ознакомительные мероприятия с представителями системы образования; отражение реальных зарплат специалистов в том числе молодых; разъяснение актуальности и потребности в таких специалистах еще на десятки лет вперед;

– A3: содействие организации визитов представителей учебных учреждений и промышленных предприятий в школы, колледжи; организация централизованных семинаров, круглых столов; приглашение успешных выпускников, утвердившихся в профессии; хорошо оплачиваемых рабочих-профессионалов, кто смог, например, открыть свое дело; реальных работодателей, руководителей и представителей отделов кадров.

Векторно-упреждающее формирование конкурентной потребности:

– Ф1: акцентирование бюджетной основы обучения конкурентной современной профессии; стимулирование иногородних общежитием; подчеркивание связей с ведущими производителями и наличие широкого кейса кадровых заявок; возможность подработок на партнерских предприятиях во время учебы; возможность получения параллельных специальностей и практических навыков; быстрая материальная независимость от родителей; возможность реального закрепления в городских промышленных центрах;

– Ф2: представление рекламно-информационных материалов, как о предприятиях, так и о реальной кадровой потребности и указание условий и заработной платы, распространение их в учреждениях образования

(УО), на профильных семинарах и круглых столах; предоставление гарантий трудоустройства будущим выпускникам; именные стипендии; обеспечение возможности прохождения оплачиваемой производственной практики и именно на целевом оборудовании, с которым выпускник будет реально работать при трудоустройстве; прикрепление производственных кураторов, хотя бы в консультативных целях; обеспечение возможности смежной практики без отрыва от учебы; параллельная переквалификация и дополнительное обучение, что позволит молодому специалисту выйти из УО с более высоким разрядом, а главное реальными навыками работы на конкретном оборудовании, ему уже не придется начинать трудовой путь на предприятии учеником с низким окладом и быть зависимым от старших коллег, мастера или распределителя работ;

– ФЗ: смещение акцента бюджетного набора на востребованные в стране специальности; содействие в обеспечении фондом общежитий профильных УО; активное использование целевых направлений и именных стипендий от предприятий с последующей отработкой модернизация парка учебного оборудования; комплектование классов учебными симуляторами ЧПУ и основными рабочими станочными стойками.

Диверсификация инструментов стимулирования потребления:

– С1: формирование групп из студентов других колледжей или ВУЗов на меньший временной период с превалярованием профессионального обучения и зачетом сданных в своем УО общих предметов; формирование групп заочного обучения или переквалификации на базе прошлого образования;

– С2: создание обучающих курсов при предприятиях для тех, кто хочет сменить профессию, без отрыва от основной работы; применение работы по договору подряда во вторую или третью смену, чтобы потенциальный работник смог не увольняться с прежней работы и реально оценить подходит ли ему специальность, завод и условия; совместное формирование учебно-практических планов с УО, чтобы выпускник не попал в альтернативную реальность при первом трудоустройстве; предоставление общежития или компенсация аренды квартиры; содействие в получении прописки; отправка лучших выпускников или молодых специалистов на зарубежную стажировку;

– С3: создание доступных курсов по переобучению при центрах занятости, предприятиях или профильных УО, без требования постановки слушателя на биржу труда; содействие наличию возможности получения реальной технико-практической специальности студентов, (в том числе и нетехнических специальностей) ВУЗов, зачастую люди не находят себя по диплому, конкурентная профессия могла бы помочь перенаправить энергию молодого специалиста в нужное и прогрессивно-конкурентное для страны производство.

Несомненно, комплекс предложенных мероприятий одновременно не устранил критический объем дихотомии структуры рынка труда и даже не нивелирует в краткосрочном периоде массив критических проблем. Но последовательная реализация совокупности данных скоординированных смежно-отраслевых векторных решений, уже в среднесрочном периоде (от 3 лет) начнет системно адаптировать энергию кадрового потенциала Беларуси применительно к прогрессивным конкурентно-ориентированным реалиям.

Заключение. Резюмируя вышеизложенное, авторы еще раз подчеркивают доминантный тезис о необходимости диверсифицированных смежно-отраслевых усилий по актуализации и формированию мотивированной потребности у целевых потребителей образовательных услуг. Для притока мотивированных кадров в отрасль, не достаточно факта наличия широкого массива высокооплачиваемых вакансий, например, станочников с ЧПУ или механосборщиков с параллельным профицитом предложения на рынке труда гуманитарных специальностей. Без структурированного управления решением данной проблемы это уже привело: к увеличению среднего возраста технических работников в среднем на 15 лет; вынужденному и практически безуспешному поиску иностранных специалистов; замедлению темпов модернизации промышленного парка предприятий (старые кадры не готовы и зачастую не хотят осваивать новые сложные автоматизированные станки, предпочитая работать на знакомых универсальных); трудовой миграции активного населения в другие регионы в поисках работы по имеющимся компетенциям. Человеку, увы, свойственно двигаться по пути наименьшего сопротивления: минимум усилий сейчас, а там может все как-нибудь или кем-нибудь устроится. Изучение же сложной технической специальности с перспективной (пусть и гарантированной) работы в не всегда комфортном промышленном цеху, даже за оплату труда выше, чем у обычного офисного работника, ни коим образом не подпадает под безвольное решение, принимаемое само-собой. Это не простой, но осознанный выбор для индивида, как молодого в начале жизненного пути, так и для не молодого, решившего сменить профессию. И первоначальный векторный созидательно-коммерческий импульс, актуализирующий ментальную повестку сложного, но осознанного выбора профессии, формирующий в дальнейшем целевой базис персональной мотивации, должен быть выверен и комплексно, профессионально, доходчиво-доверительно донесен до целевых потребителей образовательных услуг.

Список цитируемых источников

1. Парчевская, С. Ю. Дефицит на рынке труда — тревожный симптом [Электронный ресурс] // Экон. газета. — № 88 (2585) от 22.11.2022. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/deficit-na-rynke-truda-trevozhnyj-simptom-5159/>. — Дата доступа: 23.11.2022.

Р. А. Лизакова, Е. А. Мокей
*Учреждения образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kaf_mark@tut.by*

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ВОПРОС ГОСУДАРСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА

В статье рассматривается рынок труда молодёжи как относительно независимая часть рынка рабочей силы, выделяемая на основе наличия в обществе молодёжи как особой социально-демографической группы, обладающей ценностями и интересами, навыками и занимающей свое место в воспроизводстве трудовых отношений.

Ключевые слова: трудоустройство; молодёжь; рынок; специалист.

R. A. Lizakova, E. A. Mokey
Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy, Republic of Belarus kkmokey@mail.ru

EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS AS A SOCIAL ISSUE OF STATE CHARACTER

This article discusses the youth labor market as a relatively independent part of the labor market, singled out on the basis of the presence in society of young people as a special socio-demographic group that has values and interests, skills and takes its place in the reproduction of labor relations.

Keywords: employment; youth; market; specialist.

Введение. Рынок труда — это комплекс социально-трудовых отношений, связанных с реализацией способности к труду индивида и всего населения на основе рыночных принципов, т. е. на основе спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции [1, с. 2]. В Беларуси согласно Закону № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» (07.12.2009 г.), молодёжь — это лица с 14 до 31 года.

Трудоустройство молодых специалистов в Республике Беларусь всегда было одной из важных общественных проблем, так как молодые специалисты выступают основным фактором развития человеческого потенциала.

Основная часть. Немаловажную роль играет повышение конкурентоспособности молодёжи на рынке трудовых ресурсов. Государство через различные предложения и мероприятия постоянно создает возможность повышения рейтинга молодёжи на белорусском рынке труда, что реализуется в следующем:

- обеспечение временной трудовой занятости студенческой молодёжи в свободное от учебы время;
- резервирование рабочих мест для выпускников учебных заведений;
- улучшение качества предоставления учебными заведениями практических и теоретических знаний и навыков, отвечающих современным требованиям;
- проведение специализированных конкурсов, семинаров-практикумов, мастер-классов с целью обеспечения успешного начала карьеры;
- бронирование рабочих мест для молодёжи, впервые ищущей работу, в возрасте до 21 года;
- преимущественное право при направлении на обучение, повышение квалификации по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;
- трудоустройство на субсидированные временные рабочие места для получения навыков практической работы.

Вместе с тем, молодёжь сегодня оказывается одной из особо уязвимых категорий, испытывающих заметные сложности при трудоустройстве. Среди основных особенностей современного рынка труда молодёжи Республики Беларусь можно выделить следующие:

- дисбаланс по некоторым профессиям между рынком образования и рынком труда, Данный дисбаланс возникает в результате высокого спроса на высшее образование, безотносительно к профессии и падением престижа рабочих профессий;
- обучение студентов на коммерческой основе с доминированием экономических и юридических специальностей;
- не соответствие между требованиями работодателей и социально-профессиональными характеристиками молодых специалистов, когда проблема трудоустройства выпускника состоит не в отсутствии вакансии, а в выборе работодателем специалиста, уже имеющего опыт работы по специальности.

В настоящее время можно выделить ряд основных проблем, затрудняющих трудоустройство молодежи:

- наниматель обязан предоставить льготы молодежи, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, что требует, как материальных затрат, так и рисков относительно качества молодого специалиста как профессионального, так и личностного характера, и в случае отрицательных ситуаций отсутствие возможности уволить данного специалиста в течение определенного срока;
- отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков, недостаток профессиональных знаний, что вызывает у работодателей сомнение в высокой производительности труда нанятых специалистов;
- трудовое непостоянство молодежи, означающее прерывание трудовой деятельности в связи с призывом в армию, поступлением на учебу, отпуском в связи с рождением и воспитанием детей;
- недостаточная активность при решении вопросов трудоустройства, неготовность к самостоятельным действиям;
- завышенная самооценка и требования молодежи к уровню оплаты труда. Выпускники нетерпеливы и хотят очень быстрого карьерного роста и уровня заработной платы, не отвечающего их реальной стоимости на рынке труда;
- низкая информированность молодежи о состоянии рынка труда.

Следует отметить, что молодежь обладает рядом преимуществ, которые позволяют им быть конкурентоспособными на рынке труда: быстрая обучаемость новому, высокая способность к творческой деятельности, гибкость, высокий уровень работоспособности.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что молодые люди в процессе выбора и обучения профессии, поиска желаемой работы, адаптации на рабочем месте, построения карьеры в выбранной области сталкиваются с достаточным количеством проблем.

Проблема занятости молодых специалистов в ближайшей перспективе будет оставаться актуальной. И для решения данной проблемы необходимо знать реальную ситуацию на рынке труда для молодежи.

В 2021 году наиболее востребованными профессиями в Республике Беларусь на основе предложений на рынке труда выступали: специалисты розничной торговли, IT разработчики, работники медицинской сферы, менеджер по работе с клиентами, водители, строители [2, с. 1].

К пяти наименее востребованным профессиям, обладатели которых чаще остальных находятся в поиске работы, относятся: экономист, бухгалтер, юрист, секретарь-референт, специалист по кадрам [3, с. 1].

Для того, чтобы решить проблемы дисбаланса рынка и нивелировать противоречия между рынком образования и рынком труда, в Республике Беларусь Постановлением Совета Министров от 29 января 2021 г. № 57 была принята Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021—2025 годы. Целями Государственной программы являются:

- повышение конкурентоспособности доступного и качественного образования с учетом основных тенденций развития мирового образовательного пространства, отвечающих национальным интересам и потребностям инновационной экономики, принципам устойчивого развития страны;
- усиление профессионального потенциала молодежи и ее вовлечение в общественно полезную деятельность.

Так же в Республике Беларусь постановлением Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономики, Министерства образования от 29 марта 2022 г. № 20/7/57 была принята «Концепция развития профессиональной ориентации молодёжи в Республике Беларусь».

Важнейшими задачами концепции являются:

- оказание профориентационной поддержки в своевременном выборе профессии рабочего (должности служащего), учреждения образования, реализующего образовательные программы профессионально-технического, среднего специального, высшего образования (далее — учреждение профессионального образования), иных форм профессиональной подготовки;
- оценка диагностических данных о предпочтениях, склонностях и возможностях граждан для осознанного определения будущей профессиональной деятельности;
- формирование у обучающихся и выпускников учреждений общего среднего, специального образования, дополнительного образования детей и молодежи в сфере культуры мотивационной основы для получения профессионального образования;
- обеспечение выпускников учреждений общего среднего, специального образования, дополнительного образования детей и молодежи в сфере культуры необходимой информацией о «современном облике» профессий рабочего (должностей служащего) и возможностях карьерного роста;
- повышение привлекательности профессий рабочего среди обучающихся и выпускников учреждений общего среднего, специального образования, дополнительного образования детей и молодежи в сфере культуры, их законных представителей, педагогических работников, других категорий населения посредством популяризации и поддержки общественно значимых молодежных проектов и молодежных инициатив в средствах массовой информации и сети Интернет;
- развитие системы социально-психологической поддержки профессионально-образовательного выбора молодежи, безработных и других категорий населения в период получения профессии рабочего (должности служащего) или поиска работы;

– формирование информационной среды профориентации, внедрение эффективных методов и средств профессионального информирования с целью обеспечения профессионального самоопределения обучающихся, повышения имиджа профессионально-технического, среднего специального, высшего образования (далее — профессиональное образование);

– модернизация содержания и технологий реализации профессиональной ориентации обучающихся, внедрение новых форм, методов и технологий в практику профессиональной ориентации, переход к практико-ориентированным форматам профориентационной работы;

– выработка гибкой системы взаимодействия и социального партнерства в организации эффективной системы профориентационной поддержки молодежи.

Кроме этого, в целях оказания информационного содействия гражданам, нуждающимся в трудоустройстве, в Республике Беларусь создан Общереспубликанский банк вакансий, в котором аккумулируются сведения о наличии всех вакансий.

В настоящее время проблема трудоустройства молодых специалистов решается в двух направлениях. Первое заключается в разработке комплекса мероприятий, направленных на правильный выбор профессии. Предусмотрено, чтобы на этапе выбора профессии согласовывались следующие условия:

– наличие адекватного образа специальности и профессиональной деятельности и желания молодого человека заниматься интересующей его профессией;

– наличие у выпускников школ качеств, необходимых для успешного выполнения выбранного вида деятельности, в частности, наличие соответствующих личностных характеристик, состояния здоровья и необходимого уровня общеобразовательной подготовки;

– потребность народного хозяйства в данной профессии (спрос на данную профессию на рынке труда);

– заинтересованность нанимателей, трудоустраивающих молодежь на временные рабочие места, для получения ими навыков практической работы на производстве (усиление связи ВУЗ-предприятие). По итогу наниматель получит работника, знакомого со спецификой производства, имеющего опыт и необходимые навыки;

– наличие экономических возможностей как на уровне государственных органов (служба занятости, государственные предприятия), так и у частного бизнеса для предоставления молодёжи приобретения профессиональных теоретических знаний и практических навыков;

– стимулирование развития молодежного предпринимательства через конкурсы инновационных проектов, бизнес-центры и другие соответствующие структуры.

Второе направление заключается в разработке комплекса мероприятий, направленных на совершенствование системы профессионального образования. В частности, на то, чтобы все профессионально-образовательные учреждения осуществляли подготовку молодых специалистов по единым образовательным стандартам, содержание которых должно соответствовать современным требованиям рынка труда. С этой целью в последние годы были пересмотрены и обновлены образовательные стандарты по многим специальностям.

Заключение. Подводя итоги вышеизложенного материала, можно сказать, что:

– риск неправильного выбора профессиональной деятельности будет минимален, если изначально усилить работу по определению способностей школьников к овладению определенных специальностей. большую роль в данном случае сыграют учебно-производственные комбинаты;

– трудоустройство молодых специалистов является достаточно сложной социально-экономической проблемой, которая будет актуальной всегда, так как эффективная отдача от молодых специалистов является одним из условий формирования базы для развития научно-технического прогресса в любой отрасли;

– решение проблемы трудоустройства молодых специалистов требует комплексных мер, которые может обеспечить государство на основе взаимодействия всех заинтересованных субъектов, так как должны быть удовлетворены три типа интересов (государственные, коллективные и личные).

Список цитируемых источников

1. Дубовик, А. К Рынок труда: учебно-методическое пособие / А. К. Дубовик. — 2017. Минск : Минск: БНТУ, 2012. — 104 с.
2. Центр дистанционного образования в Беларуси [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://xn--hlalcbjgh.xn--90ais/news/abiturientu/kuda-postupat-prestizhnye-professii-v-2021-godu#tendencii> © посту.бел. — Дата доступа: 22.10.2022
3. Интернет источник: <https://veji.slutsk-vedy.gov.by/>. — Дата доступа: 21.10.2022
4. Подцероб, М. Выпускники — отличники стремятся на работу в международные фирмы [Электронный ресурс] // Ведомости. 2016. №4054. — Дата доступа: 22.10.2022

О. Н. Людвикович

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ludvikevich1@mail.ru*

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Концепция достойного труда в Республике Беларусь реализуется посредством отражения в белорусском законодательстве о труде основных международных стандартов труда. В настоящей работе предложен тезис о том, что на материализацию концепции достойного труда существенным образом может повлиять развитие законодательства о стимулировании труда и поощрении, а также совершенствование их локально-правового регулирования. Такой подход позволяет шире взглянуть на цель, сущность и значение концепции достойного труда, обогатит ее новыми идеями, позволит повысить качество трудовой деятельности и уровень заинтересованности работника в ее результатах.

Ключевые слова: достойный труд; показатели достойного труда; стимулирование труда; поощрение работников; меры поощрения работников; дисциплина труда.

O. N. Ludvikevich

*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy, the Republic of Belarus,
ludvikevich1@mail.ru*

STIMULATION OF WORKERS IN THE CONTEXT OF THE CONCEPT OF WORTHY WORK

The concept of worthy work in the Republic of Belarus is realised by means of reflexion in the Belarus legislation on work of the basic international standards of work. In this work the thesis that on implementation concepts of worthy work development of the legislation on stimulation of work and encouragement of workers, and also perfection of their locally-legal regulation essentially can affect is offered. Such approach allows to look more widely at the purpose, essence and value of the concept of worthy work, will enrich with its new ideas, will allow to raise quality of labour activity and level of interest of the worker in its results.

Key words: worthy work; indicators of worthy work; stimulation of work; encouragement of workers; measures of encouragement of workers; discipline of work.

Введение. Достойный труд является официально признанным Международной организацией труда понятием, включающим в себя возможность для женщин и мужчин получать достойную и содержательную работу в условиях свободы, равенства, справедливости и уважения человеческого достоинства. Достойный труд характеризуется несколькими основными признаками: производительность; безопасность; уважение прав трудящихся и их социальная защита; возможность влиять на принятие решений относительно условий труда путем реализации социально-партнерских отношений. В настоящее время «достойный труд» стал одной из приоритетных целей социальной политики во многих странах.

В Беларуси начата и активно продолжается деятельность по разработке и внедрению национальной системы индикаторов достойного труда. Проведена оценка существующих показателей, «в статистическую практику внедрены новые статистические наблюдения, расширены действующие, разработаны методики расчета отдельных показателей». В конце 2016 года был утвержден перечень индикаторов достойного труда, гармонизированный с единой системой индикаторов достойного труда, представленной и одобренной на 18-й Международной конференции статистиков труда. Данный перечень охватывает основные группы показателей: возможность трудоустройства; адекватные заработки и продуктивный труд; достойная продолжительность рабочего времени; установление баланса между работой, исполнением семейных обязанностей и личной жизнью; труд, который должен быть упразднен; стабильность и защищенность работы; равенство возможностей и условий в занятости; безопасные условия труда; социальная защита; социальный диалог; экономический и социальный контекст [1].

Основная часть. Показатели достойного труда в Республике Беларусь нашли свое непосредственное закрепление в Трудовом кодексе (далее — ТК). Например, в ст. 13 и 14 ТК содержится запрет принудительного труда, а также дискриминации в сфере трудовых отношений; в п. 5 ч. 1 ст. 55 ТК закрепляется обязанность нанимателя обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда; в ст. 111 ТК устанавливается ограничение недельной продолжительности рабочего времени (40 часов) и т. д. [2].

Таким образом, достойный труд — это не только возможность трудоустройства, но и фактическая реализация права на безопасные условия труда, достойную заработную плату, адекватную продолжительность рабочего времени, социальную защиту, уважение личности работника и т. д.

С концепцией достойного труда теснейшим образом связаны положения о стимулировании труда и поощрении работников.

Прежде всего, следует уточнить сущность и соотношение понятий «стимулирование труда» и «поощрение за труд», определения которых в ТК отсутствуют [2]. По нашему мнению, стимулирование труда в значительной степени шире поощрения за труд. Например, коллективным договором организации предусмотрена дополнительная выплата женщинам организации в связи с Международным женским днем. Данная выплата является стимулирующей, но не относится к поощрению, поскольку не связана с успехами и достижениями в труде.

Т. М. Петченко определяет правовое стимулирование труда как метод воздействия на личность путем закрепления в нормах трудового права условий и порядка применения мер материального и нематериального характера, способствующих удовлетворению интересов и потребностей работника, направленных на побуждение его к высокопроизводительному и качественному труду, повышению своего профессионального уровня. Таким образом, цель стимулирования труда — не только побудить работника добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, но и стремиться к более высоким результатам для повышения эффективности производства [3].

ТК содержит ряд статей, направленных на стимулирование труда работников [2]. Так, например, в ст. 261² Кодекса в качестве обязательных условий контракта предусмотрены дополнительные меры стимулирования труда: предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством. Данные стимулирующие меры являются обязательными для нанимателя.

Большинство стимулирующих мер устанавливается в локальных правовых актах и связаны с общим правом нанимателя: определять дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде (ч. 3 ст. 7 ТК) [2]. Реализуя данное право, наниматель вправе избрать и зафиксировать в локальных правовых актах именно те меры стимулирования труда, которые учитывают особенности производства, кадровый состав организации, потребности и ожидания работников. Так, в ст. 63 ТК предусмотрено право нанимателя закреплять в коллективном договоре, соглашении иных локальных правовых актах стимулирующие выплаты: надбавки, премии, бонусы и др. [2].

В качестве меры, направленной на стимулирование труда, можно рассматривать и установление режима гибкого рабочего времени (ст. 128 ТК) как наиболее предпочтительного для работников способа организации их работы.

Полагаем, что с развитием общественных отношений в сфере наемного труда, в том числе путем локально-договорного регулирования, перечень мер стимулирования может быть существенно расширен. «Традиционные» меры могут быть дополнены такими мерами как: корпоративное или профессиональное обучение; предоставление мобильной связи, служебного автомобиля, более комфортных условий труда (например, отдельного кабинета, новейшего оборудования или программного обеспечения); предоставление скидок на продукцию или услуги нанимателя; повышение в должности; содействие полноценному отдыху и оздоровлению работника (например, предоставление льготных или бесплатных путевок, возмещение стоимости платных медицинских услуг); предоставление абонементов в бассейн или фитнес-клуб; содействие в реализации творческих проектов работника и другие. Наниматель может выбирать меры поощрения, исходя из своих финансовых возможностей и личных потребностей поощряемого работника.

Стимулирование труда позволяет существенно повысить качество трудовой деятельности, степень удовлетворенности ею и является, по нашему мнению, одним из важнейших правовых средств обеспечения достойного труда, претворения концепции достойного труда в жизнь.

Тем не менее, в ТК поощрению работников уделяется незначительное внимание. Данному вопросу посвящена лишь одна статья (ст. 196 «Поощрения за труд»). В указанной статье закреплено право нанимателя поощрять работников, а также установлено, что «виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами или положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом» [2].

В научно-практической литературе ранее отмечалось, что редакции названия и содержания анализируемой статьи не являются удачными [4, с. 37]. Действительно, работник поощряется не за труд, а за успехи в работе, достижение определенных результатов, повышение производительности, инициативность и новаторство в труде, внедрение инновационных форм организации труда, качественное и своевременное исполнение сложных поручений и так далее.

Обращает на себя внимание также формулировка «виды поощрений работников» (ч. 2 ст. 196). В науке утвердилось представление о том, что поощрения бывают моральными, материальными, а также смешанными. В качестве вида могут быть квалифицированы организационные поощрения, например, перевод на вышестоящую должность, включение в перспективный кадровый резерв, досрочное снятие примененного дисциплинарного взыскания и др. Следовательно, в ч. 2 ст. 196 Кодекса речь должна идти не о видах, а о мерах поощрений. Мера — это средство для осуществления чего-нибудь, мероприятие, предел, в котором осуществляется, проявляется что-либо [5, с. 297].

Анализ норм о поощрениях работников и стимулировании труда позволяет прийти к выводу о том, что поощрение за труд направлено не только и не столько на обеспечение дисциплины труда. В этой связи представляется интересным мнение о том, что поскольку поощрительные нормы регулируют относительно

обособленную группу отношений, следует говорить о выделении всей совокупности норм в самостоятельный отдельный институт отрасли, именуемый как поощрение или как стимулирование, что объективно обусловлено не столько экономическими факторами, сколько проявлением особенностей критериев предмета и метода правового регулирования, непринятие во внимание которых могло бы нарушить единство внутренней структуры и органическую связь элементов системы отрасли права. «Кроме того, этот институт частично выходит за рамки дисциплины труда и поэтому нуждается в обособлении» [6].

Заключение. Полагаем, что с учетом уровня развития современного белорусского общества законодательство о стимулировании труда в целом и поощрении в частности подлежит ревизии и совершенствованию. Стимулирование труда не следует рассматривать в традиционном плане лишь как средство обеспечения дисциплины труда, поскольку его цель значительно шире — воспитание активного, ответственного, компетентного работника, способного совершенствоваться в профессиональной деятельности и разрабатывать меры по улучшению процессов, в которых работник участвует.

Таким образом, стимулирование труда выходит за рамки института дисциплины труда и может быть квалифицировано как самостоятельный, важный, перспективный, требующий развития и нового наполнения институт трудового права. Такое понимание стимулирования труда придаст новый импульс развития концепции достойного труда, обогатит ее новыми идеями, позволит повысить качество трудовой деятельности и уровень заинтересованности работника в ее результатах.

Список цитируемых источников

1. Об индикаторах достойного труда [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/official_statistika/Ob_ind_dost_truda.pdf. — Дата доступа: 18.01.2023.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
3. Петоченко, Т. М. Стимулирование труда как гарантия эффективного использования трудовых ресурсов [Электронный ресурс] / Т. М. Петоченко // Режим доступа: — https://elib.bsu.by/bitstream/1017_3.pdf. — Дата доступа: 26.08.2021.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для профессионалов : в 40 вып. / гл. ред. В. И. Кривой. — Могилев : Могилев. обл. укрупн. тип., 2007—2008. — Вып. 16 : Гл. 13 : Труд. дисциплина (статьи 193—1964) / В. И. Кривой, Е. А. Ковалева. — 2007. — 184 с.
5. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: около 57 000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. — 15-е изд., стер. — М. : Рус. яз., 1984. — 816 с.
6. Самосейко, В. Э. Документальное оформление видов поощрения, которые находятся в компетенции нанимателя [Электронный ресурс] / В. Э. Самосейко // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.

УДК 331.5.024.5

А. В. Петрова

*Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»,
Витебск, Республика Беларусь, vip.nastushina@mail.ru*

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

Приоритетом государственной политики Республики Беларусь является устранение проблем в регионах с низкой обеспеченностью рабочими местами и невысоким финансовым потенциалом, содействие эффективной занятости населения и развитию масштабного рынка труда. В статье рассмотрены практические аспекты развития актуальных направлений реализации политики в области трудоустройства и занятости населения в пространстве инновационного прогресса. В период интеграционных экономических условий новую социально-экономическую систему сегодня формируют такие понятия, как «информационное общество», «цифровая экономика», «технология знаний», что способствует развитию новых форм занятости и инклюзивности.

Ключевые слова: рынок труда; занятость населения; потенциал.

A. V. Petrova

*Vitebsk State Technological University,
Vitebsk, the Republic of Belarus, vip.nastushina@mail.ru*

THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF STATE EMPLOYMENT POLICY IN A SOCIALLY ORIENTED ECONOMY

The priority of the state policy of the Republic of Belarus is to eliminate problems in regions with low job security and low financial potential, to promote effective employment of the population and the development of a large-scale labor market. The article discusses the practical aspects of the development of current directions of policy implementation in the field of employment and employment of the population in the

space of innovative progress. In the period of integration economic conditions, the new socio-economic system is being formed today by such concepts as “information society”, “digital economy”, “knowledge technology”, which contributes to the development of new forms of employment and inclusivity.

Keywords: labor market; employment; potential.

Введение. В условиях цифровой перестройки национальной экономики, высокой рыночной конкуренции между субъектами хозяйствования, ориентированными на внешний рынок, и активизации процессов масштабирования актуальной становится проблематика формирования высококвалифицированного кадрового потенциала, распределения трудовых ресурсов, занятости населения и обеспеченности рабочими местами в регионах. Новые требования к повышению качества и эффективности трудовых ресурсов обуславливают необходимость глобальной перестройки законодательно-правовой базы. Поэтому основные усилия государственной политики должны быть направлены на ликвидацию неэффективных и созданию востребованных рабочих мест в актуальных и приоритетных для страны секторах с учетом перспективных потребностей социально ориентированной экономики, изменений спроса и предложения рабочих мест на рынке труда.

Приоритетной задачей государственной политики является разработка специальных программ и мер по содействию эффективной занятости населения в соответствии с направлениями социально-экономического развития, определенными в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития на период до 2030 года. Реализация Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2020—2025 годы, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 777 от 30 декабря 2020 года, способствует достижению Целей устойчивого развития, в том числе Цели 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» [3]. Решение проблем в области обеспечения эффективной занятости населения и увеличение финансового потенциала региона играет ключевую роль в реализации социальной политики Республики Беларусь, что и определило актуальность выбранного исследования. Цель исследования — анализ государственной стратегии, статистических показателей и предложение основных направлений совершенствования политики занятости в условиях цифровизации экономики и обеспечения роста уровня жизни населения, реализация которых позволит повысить эффективность государственного воздействия на процессы формирования и использования трудового потенциала страны, а также создать условия для достижения баланса спроса и предложения рабочих мест на рынке труда Республики Беларусь. Новизна научного исследования состоит в систематизации проблем и предложении способов их решения. Используются методы структурного, сравнительного и системного анализа и принцип формальной логики.

Основная часть. Политика занятости населения на масштабном уровне включает методы и инструменты воздействия государства, направленные на эффективное использование трудовых ресурсов, распределение молодых специалистов, повышение качества рабочих мест, рост профессионального и образовательного уровня подготовки, обеспечение правовых и социальных гарантий занятости в секторе труда. Одной из основных целей политики государства является достижение высокого уровня занятости. Ключевым элементом государственного регулирования рынка труда, определяющим условие занятости населения, является создание новых рабочих мест. Политика занятости и уровень ее активности определяются динамикой создания рабочих мест. К основным проблемам обеспечения занятости населения относятся: снижение безработицы среди групп населения, наиболее уязвимых на рынке труда, и усиление мер по их государственной поддержке; формирование благоприятных условий для эффективной занятости жителей проблемных населенных пунктов и регионов (развитие инфраструктуры потребует создание новых рабочих мест); содействие в трудоустройстве граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда и особо нуждающихся в социальной защите (молодежь, трудоустройство выпускников, многодетные семьи); достижение соответствия профессионально-квалификационного состава работников потребностям развития национальной экономики в условиях инновационного прогресса; повышение территориальной мобильности рабочего потенциала.

Одним из важных направлений государственной политики Республики Беларусь в области содействия занятости населения является поддержка предпринимательской инициативы, содействие развитию малого и среднего бизнеса, что требует создания соответствующей нормативно-правовой базы. В условиях цифровой трансформации потенциал предпринимательской активности является одним из основных катализаторов роста экономики, создающий востребованные рабочие места и фундамент финансовой стабильности во всех секторах. Результат — инновационные продукты и услуги, конкурентоспособные на международном рынке, технологичные образовательные программы для молодых специалистов, качественное распределение выпускников высших учебных учреждений, создание и предоставление новых рабочих мест для всех категорий граждан. Таким образом, значительную роль в формировании бюджета государства и создания новых рабочих мест играют субъекты малого и среднего предпринимательства. На 01.01.2022 г. в республике действовало 385028 субъектов малого и среднего бизнеса (организации — 29,1 %, ИП — 70,9 %). Удельный вес регионов в общем числе субъектов предпринимательства показал, что г. Минск и Минская область имеют лидирующие позиции (32,7 % и 17,4 % соответственно), на втором месте Брестская область — 12,3 %, Витебская область (8,4 %) занимает последнее место. В секторе предпринимательства Витебской области

занято 140 тыс. человек, или 29,7 % от общей численности занятых в экономике области. На 1 октября 2022 года зарегистрировано 31 218 таких субъектов, из которых 7 591 организация и 23 627 индивидуальных предпринимателей. Поступления в бюджет от данной категории плательщиков составили 513,3 млн рублей, что на 95,9 млн рублей больше соответствующего периода прошлого года, в том числе по предприятиям малого и среднего бизнеса платежи в бюджет составили 443,3 млн рублей, по индивидуальным предпринимателям 69,9 млн рублей [2]. Среди проблем развития предпринимательской деятельности Республики Беларусь можно выделить слабую законодательную базу и государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, низкую инновационную активность крупного бизнеса, отсутствие квалифицированных кадров по инновационному менеджменту, отсутствие консалтинговых услуг.

В рамках Государственной программы «Малое и среднее предпринимательство» на 2021—2025 годы, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 января 2021 г. № 56, по результатам проведенных конкурсов инвестиционных проектов субъектов малого предпринимательства Витебской области, обязательным условием которого является создание новых рабочих мест, за 2021 год 17 субъектам малого бизнеса оказана государственная финансовая поддержка в виде предоставления субсидий для возмещения части процентов за пользование банковскими кредитами в сумме 146 тыс. рублей. В Витебской области создана и действует сеть субъектов инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса, состоящая из 9 центров поддержки предпринимательства: 3 в Витебске, 3 — в Оршанском районе, по 1 в Новополоцке, Полоцке и Глубоком.

Проведенный анализ позволяет выделить следующие основные направления совершенствования государственного регулирования занятости населения:

- развитие правовой и экономической инфраструктуры рынка труда в условиях цифровизации;
- стимулирование создания новых рабочих мест с учетом перехода от узкой специализации к интеграции в содержании и характере в стиле управления;
- содействие развитию малого и среднего предпринимательства, самозанятости населения;
- создание развитой системы образования и переподготовки специалистов по направлениям стабильного и перспективного спроса;
- внедрение нестандартных форм занятости и гибких режимов труда для людей с ограниченными возможностями здоровья и наиболее уязвимых на рынке труда (забота о наиболее уязвимых категориях населения — приоритет социально ориентированного государства);
- содействие занятости и вовлеченности маргинальных групп населения;
- совершенствование системы социальной поддержки незанятых граждан;
- реализация мероприятий по стимулированию трудовой мобильности граждан.

Следует отметить, что, начиная с 2016 года уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда, поступательно снижается с 5,8 % в 2016 году до 3,9 % в 2021 году [1].

Заключение. Обеспечение эффективной занятости населения — приоритет в социальной политике белорусского государства. Одним из основных направлений развития социально-трудовых отношений на современном этапе является повышение требований к рабочим местам, в процессе чего формируется набор наиболее востребованных навыков и умений, что в свою очередь мотивирует население к постоянному обучению, переподготовке, тем самым заставляя адаптироваться и повышать свою конкурентоспособность на рынке труда.

Проведенный анализ позволил выявить важные изменения, происходящие на рынке труда в процессе цифровизации экономики. Как следствие, необходимо выработать определенную концепцию государственного регулирования занятости населения, в которой бы нашли отражение пути и способы стимулирования занятости в приоритетных отраслях экономики, повышение конкурентоспособности рабочей силы, поддержки малого и среднего предпринимательства, самозанятости населения, содействия занятости граждан, не конкурентоспособных на рынке труда.

Практическая значимость исследования, а также предложенных рекомендаций заключается в возможности их применения в процессе координации работы по содействию занятости населения в регионе.

Список цитируемых источников

1. Официальный интернет-портал Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by>. — Дата доступа: 29.12.2022.
2. Официальный интернет-портал Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. — Дата доступа: 29.12.2022.
3. О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2020—2025 годы [Электронный ресурс]: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 дек. 2020 г. № 777. — Режим доступа: <http://pravo.by>. — Дата доступа: 28.12.2022.

К. И. Рябова, Ван Цзогао*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи,
Республика Беларусь, kseniya86@mail.ru*

СФЕРА ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР НАКОПЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА: ОПЫТ БЕЛАРУСИ И КИТАЯ

В современном мире основным катализатором развития экономики становится интеллектуальный капитал, воплощенный в кадрах высшей квалификации. В статье рассмотрена сфера образования Беларуси и Китая как фактора формирования и накопления интеллектуального капитала. Выявлена роль образовательных услуг в расширенном воспроизводстве человеческого интеллектуального капитала.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; образование; экономика знаний.

K. I. Ryabova, Wang Zuogao*Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy,
the Republic of Belarus, kseniya86@mail.ru*

EDUCATION AS A FACTOR OF INTELLECTUAL CAPITAL ACCUMULATION: THE EXPERIENCE OF BELARUS AND CHINA

Intellectual capital, embodied in highly qualified personnel, is becoming the main catalyst for economic development in the world. The article considers the sphere of education in Belarus and China as a factor in the formation and accumulation of intellectual capital. The role of educational services in the expanded reproduction of human intellectual capital is revealed.

Keywords: Intellectual capital; education; knowledge economy.

Введение. В современных условиях развитие экономики знаний, базирующейся на интеллектуальном капитале, высокоразвитом человеческом капитале, инспирируется образовательным уровнем населения, непрерывным образованием и культурным самообогащением, повышением квалификации и учебой на протяжении всей жизни, что побуждает к изменениям и в самой системе образования, формированию и развитию рынка образовательных услуг. Образование и квалификация работников, воплощающиеся в совокупном человеческом интеллектуальном капитале позволяют ему становиться основным конкурентным преимуществом страны. Т. Стюарт отмечает, что при десятипроцентном повышении уровня образования суммарная производительность возрастает на 8,6 % при таком же увеличении основных фондов производительность повышается всего на 3,4 %.

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.

Основная часть. Исследования показывают положительную зависимость между долей населения с высшим образованием и ВВП на душу населения в различных странах. В этой связи следует заметить, что формируемый в высшей школе человеческий интеллектуальный капитал выступает важнейшей движущей силой высокой динамики подушевого ВВП в современном мире.

Рост доли населения с высшим образованием инспирирует интеллектуализацию населения и воплощение человеческого интеллектуального капитала в инновационном продукте, что весьма положительно сказывается и на динамике добавленной стоимости. Кроме того, в условиях цифровой трансформации образование, насыщаясь информационными технологиями и погружая в них обучающихся, способствует защищенности и устойчивости будущих работников на рынке труда как носителей высокоразвитого человеческого интеллектуального капитала [1, с. 94].

Сфера образования Республики Беларусь характеризуется 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 интеллектуальных услуг в других сферах, что в совокупности стимулирует развитие постиндустриального общества. Между тем, доля образования в ВВП составляет лишь около 4 %. Очевидно, что ее увеличение позволит усилить динамику добавленной стоимости, а экспортная ориентированность этих услуг — улучшить сальдо торгового баланса.

Анализ учреждений, предоставляющих образовательные услуги в Республике Беларусь с 2015 по 2021 год, выявил сокращение числа учреждений дошкольного, общего среднего, среднего специального и высшего образования — на 191, 263, 10 и 2 единицы соответственно [2].

Анализ количества выпущенных специалистов с дипломом о высшем образовании и магистрантов из учреждений высшего образования, показывает, что с каждым годом количество специалистов с дипломом

о высшем образовании уменьшается. В то же время в целом за период 2016–2021 годы можно наблюдать повышение подготовки и выпуска специалистов магистратуры, хотя за последние три года отмечена тенденция к снижению данного показателя.

Таким образом, тенденции становления интеллектуальной экономики проявляются и в том, что выпускники вузов стремятся продолжить обучение либо в магистратуре, либо посредством получения второго высшего или дополнительного образования. В настоящее время образовательную систему Республики Беларусь целесообразно ориентировать на развитие дополнительных образовательных программ и послевузовского образования, на реализацию программ обучения на протяжении всей жизни.

Высшее образование Китая на сегодняшний день вступило в этап массовизации согласно международным нормам. В июле 2010 г. ЦК КПК и Госсовет приняли «Национальную среднесрочную и долгосрочную программу реформы и развития образования на 2010—2020 годы» и четко указали цель стратегии высшего образования: к 2021 году высшее образование будут получать до 35,5 млн человек.

Согласно Перечню высших учебных заведений Китая, ежегодно публикуемому Министерством образования КНР, в 2019 г. общее количество образовательных учреждений в стране составило 2 688. Учреждений послевузовского образования, ежегодно реализующих подготовку по программам магистратуры и докторантуры, около 815 (из них общеобразовательных учреждений около 578, научно-исследовательских — около 237) [4, с. 186].

Охвата высшим образованием населения Китая уже в 2016 г. составил 42,7 %, в 2017 г. — 45,7 %, а в 2018 г. — 48,1 %. Необходимо учитывать, что до начала осуществления политики реформ и открытости в 1978 г. валовый коэффициент охвата высшим образованием населения страны составлял всего 1,55 %. К 2020 году данный показатель составил 50 %. При этом в Республике Беларусь этот показатель равен 67 %.

В рамках программы реформы и развития образования Китая предусмотрены разнообразные проекты, направленные на выбор определенного количества ключевых вузов КНР с целью превращения их в развитые университеты мирового уровня. В результате реализации проекта целый ряд китайских университетов смог выйти на мировой уровень развития, а группа приоритетных научных дисциплин заняла передовые позиции среди ведущих научных дисциплин мира. 24 октября 2015 г. Госсовет КНР распространил «Комплексный проект создания университетов мирового уровня и первоклассных научных дисциплин», направленный на развитие в Китае первоклассных университетов и отраслей науки. Основная цель «Проекта первоклассных университетов и научных дисциплин» заключается «в оказании государством содействия лучшим университетам и передовым научным дисциплинам в их трансформации в первоклассные университеты и научные дисциплины; в ускорении модернизации системы управления высшим образованием и возможностей его управления; в повышении инновационного уровня подготовки кадров, научных исследований, общественных услуг и наследования культуры с тем, чтобы первоклассные университеты и научные дисциплины стали основной платформой научных открытий и научно-технических инноваций, основным источником передовых идей и выдающейся культуры, основной базой подготовки высококвалифицированных кадров и играли важную роль в поддержании государственных инновационных стратегий развития, в служении социально-экономическому развитию, в эволюции выдающейся традиционной китайской культуры, в воспитании и претворении в жизнь базовых социалистических ценностей, в содействии интенсивному развитию высшего образования» [4, с. 190].

По итогам 2020 года в рейтинге лучших университетов мира QS количество вузов континентального Китая, входящих в первую сотню, по сравнению с рейтингом QS 2019 года увеличилось с 4 до 6: Университет Цинхуа (16-е место), Пекинский университет (22-е место), Фуданьский университет (40-е место), Чжэцзянский университет (54-е место), Шанхайский университет транспорта (60-е место), Научно-технический университет Китая (89-е место). Несмотря на то, что позиции университетов в мировых рейтингах подвержены ежегодным изменениям в силу различных причин, как реального повышения или понижения показателей вузов, так и совершенствования методик рейтингования и увеличения количества новых университетов, составляющих общую совокупность вузов-участников, Китай уверенно движется в сторону усиления своего присутствия в списках элитных вузов планеты. Так, количество вузов континентального Китая, Сянгана, Аомыня и Тайваня в рейтинге QS составило уже 63 университета (на долю континентального Китая пришлось 39), в рейтинге QS (2018—2019 гг. и 2019—2020 гг.) — 66 университетов (42 и 39 из континентального Китая), при этом ведущие вузы страны: Университет Цинхуа, Пекинский университет, Фуданьский университет, Чжэцзянский университет ежегодно значимо повышают свои позиции в первой сотне вузов мира [4, с. 193].

Что касается Республики Беларусь, то по итогам 2020 года в рейтинге лучших университетов мира QS Белорусский государственный университет занимает 317-е место, это плюс 34 позиции по сравнению с 2019 г. Из других белорусских вузов в рейтинге QS можно найти только Белорусский национальный технический университет — он обосновался в группе университетов, которые занимают 801—1 000-е место.

Заключение. Таким образом, Республика Беларусь выступает как государство с высоким уровнем развития образовательной сферы, что обеспечивает высокую отдачу от использования интеллектуального капитала. Исследование инвестиций в образование показывает, что вложение средств в данную сферу является чрезвычайно выгодным для страны. Статистические данные указывают на постоянное повышение объема средств, вкладываемых в сферу образования, однако, в то же время наблюдается некоторое понижение относительно показателя ВВП. Китайская Народная Республика стремительно увеличивает долю охвата высшим образованием своего населения, запуская разнообразные проекты, в результате реализации которых целый ряд китайских университетов смог выйти на мировой уровень развития, что несомненно будет способствовать развитию сферы высшего образования в стране и эффективному накоплению и использованию интеллектуального капитала.

Список цитируемых источников

1. Рябова, К. И. Знаниеемкие услуги как фактор формирования интеллектуального капитала / К. И. Рябова, А. В. Бондарь // Белорус. экон. журн. — 2022. — № 3. — С. 87—101.
2. Основные показатели деятельности учреждений образования // Нац. стат. комитет Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera/obrazovanie/>. — Дата доступа: 5.10.2022.
3. 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.
4. Акулич, И. Л. Тенденции развития рынка образовательных услуг в Республике Беларусь / И. Л. Акулич, М. А. Скерсь // Вестн. БГЭУ, 2020. — № 3. — С. 32—39.
5. Гурулева, Т. Л. Университеты КНР: современное состояние и стратегия глобального развития до 2035 года / Т. Л. Гурулева // Вестн. Волгоград. гос. ун-та. Сер. 4, История. Регионоведение. Международные отношения. — 2020. — Т. 25, № 2. — С. 185—197. — DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2020.2.13>.

УДК 331.1

И. С. Харкевич, А. В. Мишпилкина

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, mishpilkina@gmail.com*

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

В статье определена необходимость повышения инновационной активности персонала организации. Выявлены факторы, оказывающие влияние на инновационную активность. Разработана классификация персонала по участию в инновационной деятельности. Определены методы стимулирования инновационной активности персонала и построена модель ее организации.

Ключевые слова. Инновации, инновационная активность персонала; факторы инновационной деятельности; классификация инновационно активного персонала; стимулирование инновационной активности.

I. S. Harkevich, A. V. Mishpilkina

*Institution of Education "Baranavichy State University" Baranavichy,
the Republic of Belarus, mishpilkina@gmail.com*

INNOVATIVE ACTIVITY OF THE PERSONNEL OF ORGANIZATIONS AS AN INTEGRAL PART OF THE INNOVATION PROCESS

The article defines the need to increase the innovative activity of the organization's personnel. The factors influencing innovation activity are revealed. The classification of personnel by participation in innovation activities has been developed. The methods of stimulating the innovative activity of personnel are determined and a model of its organization is constructed.

Keywords. Innovations, innovative activity of personnel; factors of innovation activity; classification of innovatively active personnel; stimulation of innovation activity.

Введение. В современном мире быстро изменяющиеся условия внешней среды побуждают организации постоянно внедрять инновации. Практическое применение новых идей обеспечивает устойчивость и конкурентоспособность продукции организаций на рынке в целом. Использование инноваций — неотъемлемая часть долгосрочной стратегии организации, направленной на достижение уникальных возможностей, экономический рост и реализацию постоянных конкурентных преимуществ. Одной из ключевых составляющих успешной инновационной деятельности предприятия является инновационная активность персонала.

Основная часть. В условиях острой конкурентной борьбы огромное внимание уделяется работе персонала, структурным образованиям в организации, повышаются требования к производству таких продуктов, которые пользуются спросом и имеют отличия от средней потребности на рынке, то есть повышающих инновационную активность. Основным элементом инновационной системы организации является инновационная активность персонала, которая представляет собой проявление активности в разработке, обсуждении, внедрении инноваций в рамках осуществления трудового процесса [1].

Разновидностью трудового поведения является инновационное поведение, которому характерно проявление инновационной активности. Как правило, такое поведение не предусмотрено должностными обязанностями работника, оно исходит из его внутренних побуждений и является добровольным. Инновационно активным могут быть не только занятые интеллектуальным или наукоемким трудом — инновационная активность присутствует на любой должности. В современных экономических условиях повышение инновационной активности персонала является актуальным вопросом для организаций, ориентированных на сохранение и упрочнение лидирующих позиций и развитие в условиях конкуренции, постоянно существующей на рынке.

Организации, отличающиеся инновационной активностью, имеют специально разработанную и осуществляемую стратегию нововведений, включающую кадровую политику; используют инструменты инно-

вационного менеджмента для того, чтобы исключить возникновение сопротивления инновациям, распространить инновационную культуру и способствовать принятию ее принципов работниками предприятия. На инновационную активность персонала оказывает влияние целый ряд факторов (таблица 1).

В связи с тем, что каждый работник организации имеет индивидуальный характер, личностные качества и темперамент, степень проявления инновационной активности персонала будет разной. Соответственно, весь персонал можно классифицировать исходя из ценности, которую он приносит инновационному процессу, и его инновационной активности. Для эффективной деятельности и управления необходимо учитывать, к какому из типов относится сотрудник. Классификация персонала представлена на рисунке 1.

Степень проявления инновационной активности персоналом играет важную роль для развития инновационной активности организации в целом. Стимулирование влечет за собой дополнительные затраты, однако при правильном подходе приносит положительный экономический эффект. В целях повышения инновационной активности персонала организация применяет меры воздействия на сотрудников стимулирующего характера. На этот процесс особое влияние оказывает управленческий персонал. Руководители должны уметь использовать знания, умения, навыки, творческий арсенал методов стимулирования для обеспечения эффективной мотивации инновационной активности каждого работника.

Т а б л и ц а 1 — Факторы, оказывающие влияние на инновационную активность персонала

Факторы, стимулирующие рост инновационной деятельности	Факторы, препятствующие инновационной деятельности
Обеспеченность информационными, техническими и финансовыми средствами	Недостаточная обеспеченность информационными, техническими и финансовыми средствами
Мотивация и стимулирование инновационной деятельности	Отсутствие стимулирования инновационной активности персонала
Сильная организационная культура, наличие инновационно-развивающей среды	Слабая организационная культура
Личностные качества персонала, способность и готовность к восприятию инноваций, готовность к трансформации и реализации нововведений	Внутренние мотивы работников, скептически настроенных к инновациям, непонимание их целесообразности
Организация и условия труда	Плохие условия труда
Система обучения персонала	Дефицит квалификации и навыков персонала, проявляющий низкую способность к внедрению инноваций

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



Рисунок 1 — Классификация персонала организации

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

Результатом инновационной деятельности персонала являются усовершенствованные или новые товары и услуги, а также товары и услуги, которые обладают новыми качествами. Существуют как материальные, так и нематериальные методы повышения инновационной активности (таблица 2).

Вышеперечисленные методы влияют на материально-финансовое состояние сотрудников, их продуктивность и хорошую трудовую атмосферу, что, безусловно, является в высшей степени мотивацией для проявления инновационной активности. Реализация инноваций позволяет организации увеличить прибыль, работоспособность персонала, производительность цехов. Таким образом, стимулирование инновационной активности персонала способствует более быстрому становлению компанией на инновационный путь развития.

В процессе достижения активной инновационной деятельности, персонал организации проходит определенный путь. В соответствии с этим была сформирована модель формирования инновационной активности персонала (рисунок 2).

Данная модель содержит 3 последовательных уровня организации инновационной активности персонала. На этапе создания условий для инновационной деятельности компания выступает организатором процесса, соответственно от ее действий зависит дальнейшая активность сотрудников: возможны как принятие сформированных условий, так игнорирование и сопротивление им. На следующем этапе персонал адаптируется к изменившимся условиям, демонстрируют инновационную активность и творческий подход к работе. И на заключительном этапе инновационное мышление персонала становится их образом жизни, осуществляется переход на высший уровень организации инновационной активности.

Т а б л и ц а 2 — Методы повышения инновационной активности

Материальные методы	Нематериальные методы
Поощрения работника денежными средствами за проявленную активность в развитии организации	Обучение и повышение квалификации
Участие в прибыли организации	Условия для постоянного карьерного роста, возможность самосовершенствования и самореализации
Социальные льготы: медицинское и пенсионное страхование, оплачиваемые отпуска и т. д.	Признание заслуг, престижность труда Благоприятный психологический климат в коллективе и т. д.

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

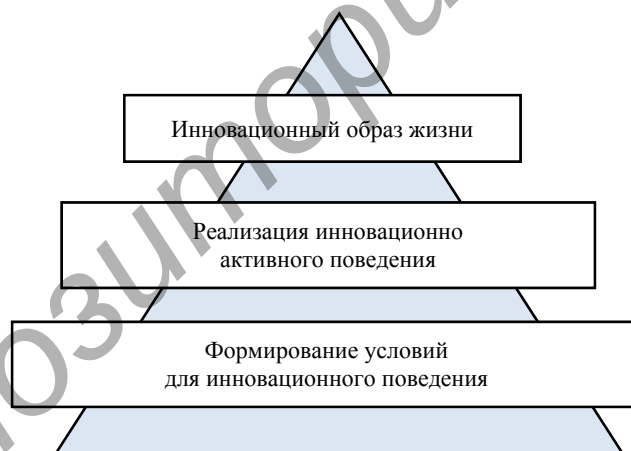


Рисунок 2 — Модель формирования инновационной активности персонала

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

Заключение. Инновационная активность персонала — неотъемлемая часть инновационного процесса и важнейшая характеристика инновационной деятельности организации. Для соответствия требованиям устойчивого роста организациям необходимо становиться на инновационный путь развития, что невозможно осуществить без инновационной активности работников. При этом инновационная активность персонала обусловлена способностью и готовностью самой организации формировать и эффективно задействовать инновационный потенциал каждого сотрудника.

Список цитируемых источников

1. Активность персонала как фактор инновационной деятельности [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktivnost-personala-kak-faktor-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiya>. — Дата доступа: 11.01.2023

2. Факторы инновационности персонала предприятия в условиях быстроменяющейся конкурентной среды [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-innovatsionnosti-personala-predpriyatiya-v-usloviyah-bystromenyayusheysya-konkurentnoy-sredy> . — Дата доступа: 11.01.2023
3. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/issue.html?408> . — Дата доступа: 11.01.2023
4. Методы стимулирования инновационной активности сотрудников компании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://scilead.ru/article/162-metodi-stimulirovaniya-innovatsionnoj-aktivnos> . — Дата доступа: 11.01.2023
5. Формирование активной инновационной деятельности персонала предприятия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-aktivnost-predpriyatiy-na-sovremennom-etape> . — Дата доступа: 11.01.2023

УДК 332.1

Н. С. Шпак

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, ariana417@mail.ru*

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ — ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Термин «предпринимательский университет» впервые использованный Г. Ицковицем, отражает новую роль ведущих университетов в развитии мировой экономики. В мире накоплен значительный опыт создания и функционирования «предпринимательских университетов», который начинает успешно перениматься ведущими вузами страны. В последние годы на базе вузов проводится масса конкурсов инновационных проектов, создаются бизнес-инкубаторы, центры трансфера технологий и научно-технические парки. Основной проблемой развития данных процессов является отсутствие научно-методологического осмысления экономической модели коммерциализации и генерирования положительных финансовых потоков.

Ключевые слова: предпринимательский университет; стартап; Университет 3.0; модель предпринимательского университета.

N. S. Shpak

*Institution of Education "Baranavichy State University",
Baranavichy, the Republic of Belarus, ariana417@mail.ru*

ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY — FROM THEORY TO PRACTICE

H. Etzkowitz coined the term «entrepreneurial university» that reflects the new role of the leading universities in the world economy. The world has accumulated significant experience of «entrepreneurial universities» creation and functioning, which is being successfully adopted by the leading universities. In recent years a lot of competitions for innovative projects have been held on the basis of higher educational institutions, business incubators, technology transfer centers and scientific and technological parks have been created. The main problem in the development of these processes is the lack of scientific and methodological understanding of the economic model of commercialization and the generation of positive financial flows.

Key words: entrepreneurial university; start-up; University 3.0; entrepreneurial university model.

Введение. Глобализация, формирование экономики нового типа, а также развитие инновационных продуктов и вопросы, связанные с генерацией и коммерциализацией нового знания, являются основными факторами в процессе преобразования университетов в большинстве стран. Результатами этих преобразований стали новые требования, предъявляемые к системе высшего образования. Меняется роль вузов, обуславливая необходимость их адаптации к новым условиям. Значительно расширилось число факторов, которые на сегодняшний день определяют конкурентоспособность образовательного учреждения.

Университет уже не ограничивается решением задач, направленных на обеспечение региональной экономики кадрами с соответствующим уровнем знаний, с необходимыми умениями и навыками, сформированными компетенциями. Вузы активизируют свою деятельность в сфере разработок и исследований, внедряют инновационные механизмы своего развития.

Основная часть. В 1983 г. профессор Стенфордского университета Г. Ицковиц ввел термин «предпринимательский университет» для описания новой роли университетов, которую они играют в общественном устройстве в качестве одного из ключевых стейкхолдеров, влияющих на экономическое развитие региона [1].

Впервые теоретические попытки обоснования сущности предпринимательского университета предпринимались в середине 1990-х гг. Концепция «Университет 3.0» была разработана в 1998 г. Б. Р. Кларком и им же введен в научный оборот сам термин «Entrepreneurial Universities» (в русскоязычной литературе чаще используется термин «Университет 3.0»). Однако однозначного определения этого понятия до сих пор выработано не было. Большинство исследователей придерживаются мнения, что Университет 3.0 — это учреждение высшего образования, способное привлечь дополнительные финансовые ресурсы для

обеспечения своей деятельности, использующее инновационные методы обучения, налаживающее тесное взаимодействие с бизнес-сообществом, где внедряются разработки университетских исследователей [2].

Эта роль университетов, получившая название «третьей миссии», сложилась позже их образовательной («первая миссия») и исследовательской ролей («вторая миссия»). Переход от образовательного и исследовательского к предпринимательскому университету происходит в разных странах различным образом, в зависимости от существующих образовательных традиций и других обстоятельств. Прикладной характер применения особенностей инновационного развития предпринимательской среды, в первую очередь среди молодежи, следует определять появлением первых университетов предпринимательского типа (40-е гг. XX в.), а также после введения в США законодательных актов — Закона Байя-Доула и Закона Стивенсона-Уайдлера, которые были приняты в 1980 году. Оба эти закона направлены на стимулирование коммерциализации НИОКР, которые финансировались или разрабатывались правительством. В то время как в США университетское предпринимательство в значительной степени зародилось из исследовательской миссии университета, в Европе и Бразилии, например, оно возникло из образовательной миссии [3].

Первым предпринимательским университетом принято считать Стэнфордский университет, определивший главным своим приоритетом высокий уровень научного сотрудничества с бизнес-сообществом после Второй мировой войны. Также в качестве первых предпринимательских университетов следует отметить Гарвардский университет, Массачусетский технологический институт. Примерами европейской модели предпринимательского университета являются Кембриджский университет (Великобритания), Университет Уорвика (Великобритания), Университет Твенте (Нидерланды), Университет Стрэтчкланда (Великобритания), Университет Халмерса (Швеция), Университет Йёнсюу (Финляндия), Университет Халмерса (Швеция) [3].

Единого понятия «предпринимательский университет», подходящего для всех европейских университетов, не существует. Со временем была создана модель «предпринимательского университета», которая состоит из нескольких основополагающих направлений развития:

- связи между университетом и бизнесом для обмена знаниями;
- лидерство и управление;
- возможности развития для предпринимателей;
- организационный потенциал, люди и стимулы;
- измерение влияния предпринимательского университета;
- интернационализация университета (развитие международных связей);
- развитие предпринимательства в преподавании и освоении знаний [4].

Большинство исследователей в своих определениях «предпринимательского вуза» не могут прийти к единому мнению. Одни считают, что данные высшие учебные заведения должны ориентироваться на заказные исследования, патенты как новые источники финансирования; профессора, студенты и специалисты должны создавать на их базе новые бизнес-организации, другие — что понятие должно исходить из способности организовать свое дело, системы и масштабы ресурсов, имеющихся в распоряжении вузов, третьи — в особой генерации знаний, анализа факторов внешней среды.

Сегодня исследователи выделяют две модели предпринимательского университета: предпринимательский по результату — преподаватели и выпускники создают инновационные компании; предпринимательский по типу действия команды управленцев (университет-предприниматель). Первая модель предусматривает формирования благоприятных условий студентам, преподавателям и выпускникам для формирования высокотехнологических стартап и спинофф компаний. Вторая модель предусматривает создания мощного научного центра, который производит и выводит на рынок новые научно-технические продукты, тем самым привлекая финансовые ресурсы и повышая свою независимость от государственных ресурсов [1].

В Беларуси созданы все условия для реализации модели «Университет 3.0», белорусские вузы занимаются не только образованием и научными разработками, но и продвигают свои проекты в экономику и другие сферы.

Для предпринимательского университета характерна ориентация на развитие предпринимательской инфраструктуры, развитие инновационного предпринимательства наряду с образовательной и исследовательской деятельностью. Следовательно, данную модель функционирования вуза следует рассматривать как ориентированную на коммерциализацию научных исследований [3]. Данные модели обладают рядом общих черт, раскрывающих сущность университета нового типа.

Во-первых, предпринимательский университет тесно взаимодействует с внешней средой, чутко реагирует на запросы общества, связанные с инновационным развитием экономики, решением социальных проблем регионов. Формы этого взаимодействия многообразны и составляют третью предпринимательскую миссию университета, под которой понимается любая активность вне академической.

Во-вторых, предпринимательский университет — это относительно независимое от государства и бизнеса академическое учреждение. Его сотрудничество с бизнесом в настоящее время осуществляется в следующих формах: совместные научно-исследовательские разработки, создание при университетах инновационных предприятий, спонсорская помощь университетам со стороны бизнес-структур, участие сотрудников последних в учебном процессе, проведение профессиональных консультаций и т. д. Одновременно пред-

принимательская деятельность университетов направлена на получение дополнительных внешних доходов, что определяет переход к многоканальному финансированию развития высшего образования.

В-третьих, университет нового типа характеризуется всеобъемлющей предпринимательской культурой, развитие которой предполагает стимулирование инновационной и предпринимательской активности преподавателей, сотрудников и студентов, формирование у них бизнес-мышления, подготовку специалистов-новаторов, способных в будущем основать свой бизнес, создание на базе и с участием университета предпринимательской инфраструктуры: бизнес-инкубаторов, технопарков, центров развития. Среди факторов, определяющих становление предпринимательской культуры современного университета, следует выделить деbüroкратизацию системы вузовского управления, что повышает его эффективность и скорость адаптации к изменениям внешней среды. Создание предпринимательских университетов является актуальной проблемой для Республики Беларусь [6].

Заключение. В 2018 г. в республике стартовал экспериментальный проект по внедрению в учреждениях высшего образования модели «Университет 3.0», направленный на комплексное развитие научно-исследовательской, инновационной и предпринимательской инфраструктуры университетов с целью создания инновационной продукции и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности[2].

Однако следует отметить ряд факторов, сдерживающих развитие предпринимательских функций у современных белорусских университетов:

- ориентация большинства университетов на подготовку кадров, а не на проведения научных исследований, которыми в основном занимается академический сектор;
- неразвитость инновационной учебной бизнес-среды вузов как основы формирования предпринимательских компетенций у его студентов;
- отсутствие системных связей университетов с бизнес-сектором;
- низкий уровень предпринимательской культуры и отсутствие опыта предпринимательской деятельности у преподавателей.

Учитывая существующие препятствия, трансформация национальных университетов в предпринимательские организации, должна осуществляться поэтапно и предусматривать:

- формирование предпринимательской культуры и положительное отношение к предпринимательской деятельности в сообществе преподавателей и студентов;
- своевременное выявление и приспособление к постоянным изменениям внешней среды;
- создание эффективной системы мотивации и стимулирования преподавателей к научной деятельности, коммерциализацию результатов научных исследований.
- укрепление взаимосвязей с бизнесом, обществом и потенциальными инвесторами;
- согласование целей развития университета с потребностями его внешних и внутренних стейкхолдеров;
- развитие предпринимательской инфраструктуры в университетах, в частности создание бизнес-инкубаторов, технопарков, карьерных центров, поддержание предпринимательских инициатив студентов и т. п. [5].

Несмотря на существующие проблемы, ожидается, что в перспективе национальные инновационные университеты, сформированные на основе концептуальных подходов модели «Университет 3.0», смогут обеспечить высокую включенность учреждений высшего образования в экономическое и социальное развитие регионов и страны в целом, а также всестороннее развитие самого учреждения образования.

На основе институциональной теории можно предположить, что создание вуза по новой предпринимательской модели имеет ряд преимуществ в плане преодоления институциональных препятствий, на преодоление которых в состоявшихся высших учебных заведениях потребуется время. Однако преобразование модели функционирования ведущих вузов не предполагает весомых единовременных инвестиций для привлечения профессорско-преподавательского состава, становления образовательной и исследовательской инфраструктуры.

Список цитируемых источников

1. Шишкин, Д. Г. Становление предпринимательского университета: успешные практики формирования лидеров малого предпринимательства [Электронный ресурс] / Д. Г. Шишкин. — Режим доступа: [https://file:///C:/Users/user/Downloads/stanovlenie-predprinimatelskogo-universiteta-uspeshnye-praktiki-formirovaniya-liderov-malogo-predprinimatelstva%20\(3\).pdf](https://file:///C:/Users/user/Downloads/stanovlenie-predprinimatelskogo-universiteta-uspeshnye-praktiki-formirovaniya-liderov-malogo-predprinimatelstva%20(3).pdf). — Дата доступа: 28.03.2022.
2. Короб, А. Н. Институциональные условия формирования модели предпринимательского университета в Беларуси [Электронный ресурс] / А. Н. Короб. — Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/269862/1/79-84.pdf>. — Дата доступа: 24.08.2022.
3. Климук, В. В. Эволюция и тенденции развития инновационного молодежного предпринимательства / В. В. Климук. — Вестн. Акад. знаний. — № 45 (4), 2021. — 130 с.
4. Чмырь, Ю. Ю. Проблемы и особенности формирования предпринимательского потенциала университетов в России и за рубежом / Ю. Ю. Чмырь, Н. В. Гуремина, В. А. Беляев // Креатив. экономика. — 2017. — Т. 11. — № 1. — С. 22.
5. Рубин, Ю. Б. Предпринимательские университеты в инновационной экономике / Ю. Б. Рубин // М. : Маркет ДС. — 2005. — 191 с.
6. Воробьева, И. И. Предпринимательский университет: сущность и основные черты [Электронный ресурс] / И. И. Воробьева. — Режим доступа: http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/73396/1/Vorobeva_I.I..pdf. — Дата доступа: 22.01.2023.

Ю. Л. Ярош, Е. А. Костюкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Республика Беларусь, yura.yrosh@mail.ru

СУЩНОСТЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

В статье рассматривается сущность интеллектуального капитала организации. В современных условиях интеллектуальный капитал становится фактором, который формирует развитие и конкурентоспособность компаний. Современные исследователи оценивают интеллектуальный капитал как ведущий экономический ресурс, который обладает такими особыми свойствами, как возможность неоднократного использования и накапливаемость отдельных элементов — знаний и умений. Учет данных особенностей в процессе управления деятельностью организаций может оказать влияние на ее стоимость, что является немаловажным для всех участников экономических отношений.

Ключевые слова: капитал; интеллектуальный капитал; человеческий капитал; организация.

Yu. L. Yarosh, E. A. Kostyukevich

Institution of Education "Baranavichy State University", Baranavichy, the Republic of Belarus, yura.yrosh@mail.ru

THE ESSENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL

The article examines the essence of the intellectual capital of the organization. In modern conditions, intellectual capital becomes a factor that shapes the development and competitiveness of companies. Modern researchers assess intellectual capital as a leading economic resource, which has such special properties as the possibility of repeated use and accumulation of individual elements — knowledge and skills. Taking into account these features in the process of managing the company's activities can have an impact on its value, which is important for all participants in economic relations.

Key words: capital; intellectual capital; human capital; organization.

Введение. Актуальной задачей экономического развития на современном этапе становится выявление и использование факторов, способствующих увеличению масштабов и ускорению темпов накопления интеллектуального капитала. Современная рыночная экономика всё более стремительно приближается к признанию положения о том, что наиболее эффективным, неисчерпаемым и самовоспроизводящимся производственным ресурсом является интеллектуальный капитал.

В современных условиях за счет приобретения и использования уникальных знаний, непрерывного и последовательного обучения персонала, использования интеллектуальной собственности повышается и конкурентоспособность предприятия.

Эффективное использование интеллектуального капитала становится одной из главных задач для любой организации. Так, например, во многих успешных организациях в продукции компании более 80 % занимают услуги и интеллектуальный труд.

Основная часть. Известный ученый в области институциональной теории Джон Кеннет Гэлбрейт отмечал, что «доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага» [1, с. 278].

Современные проблемы развития национальной экономики Республики Беларусь, такие как старение населения, безработица, ухудшение образования, требуют увеличения доли интеллектуального капитала в каждой организации республики.

В литературе на сегодняшний день не сложилось единого определения данной категории. По определению Стюарта, интеллектуальный капитал — это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей. Это коллективная умственная энергия. Ее трудно обнаружить, и еще труднее управлять ею [2, с. 8].

Сергеев, отмечает, что интеллектуальный капитал — это знания, навыки и производственный опыт сотрудников предприятия, а также нематериальные активы, которые активно используются в целях максимизации прибыли и других экономических и технических результатов [3, с. 16].

По определению Ермоленко, интеллектуальный капитал — это взаимосвязь знаний, опыта и ключевых компетенций персонала корпорации, отношений корпорации с партнерами и клиентами, которая обеспечивает создание добавочной стоимости и уникальных конкурентных преимуществ корпорации на выбранном сегменте рынка [4, с. 111].

Как правило, при определении элементов интеллектуального капитала выделяют три области, где может быть сконцентрировано знание: человеческий, организационный и потребительский капитал.

Человеческий капитал — часть интеллектуального капитала организации, которая напрямую относится к ее персоналу, включая профессиональные качества и знания сотрудников, мотивацию, а также творческие способности и культуру труда.

Организационный капитал — нематериальный актив компании, сформированный совокупностью технологий, процедур, систем управления, культуры, технического и программного обеспечения, патентов, организационных форм и структур.

Потребительский капитал — часть интеллектуального капитала организации, включающий систему взаимодействия с клиентами и поставщиками, а также деловые контакты и связи с прочими участниками рынка [5, с. 13—14].

В основе теории человеческого капитала лежит способность «рабочей силы» мыслить и производить силой своего интеллекта специфические продукты — интеллектуальные, а также, увеличивая багаж собственных знаний и навыков, грамотно управлять новейшими средствами производства. Человеческий капитал рассматривается через способность работника использовать знания и навыки, компетентность и уровень квалификации. Ученые-экономисты приходят к выводу, что интеллектуальный капитал отражает дисконтированный доход вложений, сделанных, прежде всего, в образование человека [6, с. 19].

Понятие «человеческий капитал» было введено еще А. Смитом. Он считал, что «человеческий капитал — это накопленные знания и умения членов общества, которые дают право на получение дохода». Еще в 1956 г. он писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал».

Интеллектуальный капитал определяют, как:

- совокупность интеллектуальных активов и трудовых ресурсов;
- нематериальные активы, усиливающие конкурентные преимущества [7, с. 12];
- научные и обыденные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы;
- совокупность человеческого, организационного и клиентского капитала.

Своеобразную позицию в отношении понимания интеллектуального капитала можно отметить у Хервига Фридага и Вальтера Шмидта: интеллектуальный капитал — это совокупность духовных и материальных потенциалов (возможностей и способностей), находящихся в распоряжении организации [8].

Потенциалы организации могут быть:

- в сотрудниках, работающих в компании (знаниях и навыках сотрудников, культуре общения);
- в людях, связанных с компанией — способе установления взаимоотношений и общения с партнерами (клиентами, поставщиками, инвесторами) и доступе к их знаниям и навыкам;
- в структурах компании: потенциале машин, оборудования, материалов, средств связи и организационных структур;
- в используемых компанией общественных ресурсах: системе образования, сети Интернет, окружающей среде, которые также содержат потенциал [8].

Современная теория интеллектуального капитала начала формироваться еще во 2-й половине XX века, появившись в ходе развития теории человеческого капитала. С тех пор понятие интеллектуального капитала претерпело множество изменений, исследовалась сущность интеллектуального капитала в различных аспектах. Большинство исследователей определяют интеллектуальный капитал как нематериальные активы, которые не отражены в финансовых отчетах компании, и могут быть классифицированы, оценены и управляемы компанией [9, с. 15]. Несмотря на то, что понятие «интеллектуальный капитал» давно существует, оно еще до сих пор не стало привычным в мире, особенно в странах постсоветского пространства. Очень часто понятие «интеллектуальный капитал» используется наряду с понятиями «знания», «человеческий капитал», «когнитивный капитал», выступая как синоним за счет отсутствия однозначных трактовок.

Таким образом, существует огромное количество различных подходов к определению структуры интеллектуального капитала. Это препятствует достижению единого определения интеллектуального капитала, что влияет на практические и исследовательские интересы в сфере интеллектуального капитала. Более того, многие исследователи и практики рассуждают об интеллектуальном капитале исходя из собственной логики и сферы научных интересов, используя при этом аналогичный языковой аппарат при описании различных явлений в отношении интеллектуального капитала, что вызывает путаницу у исследователей [10, с. 245]. Само понятие «интеллектуальный капитал» зачастую по ошибке используется как синоним таких понятий, как «нематериальные активы», «интеллектуальная собственность». Однако, многие авторские концепции определяют существенные различия между этими понятиями.

Заключение. Таким образом, интеллектуальный капитал представляет собой достаточно сложный и неоднородный по своему составу, характеру использования, степени влияния на результаты деятельности индивидов, субъектов власти, субъектов хозяйствования ресурс.

Такое понятие, как «интеллектуальный капитал» очень трудно рассматривать однозначно. Поэтому существуют и разные концепции интеллектуального капитала, которые, несомненно, будут разрабатываться дальше. До настоящего времени утверждается, что интеллектуальный капитал трудно эффективно использовать, отчасти в связи с тем, что он не принадлежит полностью организации (не находится полностью в собственности организации). Однако сегодня важно отметить авангардную роль интеллектуального капитала в современном производстве особенно, в наукоемком и высокотехнологичном секторах экономики, а также необходимость разработки вопросов, связанных с его содержанием и оценкой.

Список цитируемых источников

1. *Гэлбрейт, Д. К.* Новое индустриальное общество. Избранное / Д. К. Гэлбрейт. — М. : Эксмо, 2008. — 1 200 с.
2. *Стюарт, Т. А.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций ; пер. с англ / Т. А. Стюарт. — М. : Поколение. — 2007. — 368 с.
3. *Сергеев, А.* Интеллектуальный капитал менеджмента. Теория и тенденции в России / А. Сергеев. — Saarbrücken : LAP Lambert Academic Publishing, 2012. — 316 с.
4. *Ермоленко, В. В.* Интеллектуальный капитал корпорации: сущность, структура, стратегии развития и модель управления / В. В. Ермоленко, Е. Д. Попова // Человек. Сообщество. Управление. — 2012. — № 2. — 324 с.
5. *Тугускина, Г. Н.* Управление интеллектуальным капиталом организации : учеб. пособие. / Г. Н. Тугускина. — Пенза : Изд-во ПГУ. — 2021. — 138 с.
6. *Цветкова, Г. С.* Эволюция экономической категории «интеллектуальный капитал» / Г. С. Цветкова, О. В. Полякова // Динамика научных исследований : материалы междунар. конф. — 2007. — Т. 3. — С. 18—23.
7. *Брукинг, Э.* Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг ; пер. с англ. Н. Мишакова ; под ред. Л. Н. Ковачин. — СПб. : Питер, 2001. — 288 с.
8. Сущность и структура интеллектуального капитала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-intellektualnogo-kapitala>. — Дата доступа: 12.12.20212.
9. *Саакова, Л. В.* Устойчивое и эффективное развитие корпоративных структур в экономике знаний: формирование интеллектуального потенциала / Л. В. Саакова ; под науч. ред. проф. Г. Л. Багиева. — СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. — 266 с.
10. *Багузин, С.* Неявный капитал: наличие, структура и оценка / С. Багузин // Стратег. менеджмент. — 2014. — № 4. — С. 242—256.

СЕКЦИЯ 5

ИНКЛЮЗИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ

УДК 376

А. Э. Василевская

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, claire.raif60@gmail.com*

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ

Для граждан с особенностями физического и психического развития существует большое количество барьеров для участия в социально-экономической жизни государства. Возникают трудности с адаптацией в обществе, получением образования и дальнейшим трудоустройством, поскольку общество не в полной мере может предоставлять возможности данной категории граждан. Но, в современном мире, мнение и приоритеты общества и государства направлены на вовлечение людей с особенностями развития и страны.

Ключевые слова: инклюзия; образование; трудоустройство; Конституция; права; обязанности.

A. E. Vasileuskaya

*Institution of Education "Baranovichy State University", Baranovichy, the Republic of Belarus,
claire.raif60@gmail.com*

INCLUSIVE EDUCATION: PROBLEMS OF TRAINING AND EMPLOYMENT OF CITIZENS WITH DISABILITIES AND WAYS TO SOLVE THE PROBLEMS

There are a large number of barriers for citizens with special needs of physical and mental development to participate in the socio-economic life of the state. Difficulties arise with adaptation in society, education and further employment, since society cannot fully provide opportunities for this category of citizens. But, in the modern world, the opinion and priorities of society and the state are aimed at involving people with the peculiarities of the country's development.

Key words: inclusion; education; employment; Constitution; rights; duties.

Введение. На протяжении многих десятилетий общество и государства не предоставляли возможностей для людей с особенностями физического и психического развития существовать и быть полноценной частью социально-экономической системы. В течении времени, по ходу развития медицины, психологии, социологии, производства, мировой экономической системы, произошло коренное изменение взглядов общества на разные группы населения, что привело к формированию такого понятия, как инклюзия. В большинстве развитых странах человек с инвалидностью перестал восприниматься как «нежелательный» член общества. В XXI веке все люди имеют право на социализацию, образование и труд.

Основной текст. Инклюзия представляет собой предоставление возможностей для людей, имеющих физическую или ментальную инвалидность к участию в общественной жизни. Данный процесс включает в себя все мероприятия по созданию благоприятных условий для поддержания взаимосвязей человека с обществом и государством.

Под инклюзией в образовательной сфере понимается предоставление гражданам равных прав и обязательств касательно получения знаний и навыков. Граждане имеют возможности получать интересующую их профессию. Но, не всё является достаточно простым процессом по следующим причинам:

1. Изменение взглядов государства и общества на людей с инвалидностью. Человечество прошло достаточно долгий путь от презрения и непонимания проблем и положения инвалидов в обществе к принятию и содействию благоприятного взаимоотношения всех членов общества друг с другом. Современное общество открыто для инклюзии. Конечно, остаются как многие страны, так и отдельные члены общества, не воспринимающие людей с физической или ментальной инвалидностью как часть социума. Данная проблема искореняется путем изменения формальных и неформальных институтов. Всё больше появляется информационных материалов в средствах массовой информации о людях с ограниченными возможностями, создаются общественные организации и разрабатываются документы, защищающие их интересы (например, Конвенция о правах инвалидов, принятия Генеральной Ассамблеей ООН в 2006 году или Кодекс об образовании Республики Беларусь, где прописаны права граждан на получение образования) [1].

2. Условия жизни для людей с инвалидностью. Помимо получения формальных прав и обязанностей, изменения взглядов общества, люди с ограниченными возможностями сталкиваются с прочими проблемами:

затруднение передвижения, отсутствие необходимого оборудования и медикаментов для поддержания процессов жизнедеятельности организма человека, средств для совершения основных функций для обеспечения работы и обучения. Данные проблемы решаются как индивидуально гражданами с ограниченными возможностями и их семьями, так и при содействии общественных организаций и государственных органов: организовывается сбор денежных средств на закупку медикаментов, выделяются субсидии на установку пандусов и специализированного оборудования.

3. Психологическое состояние человека. С данной проблемой сталкиваются как люди с врожденной инвалидностью, так и с приобретенной. Достаточно большое количество людей получают инвалидность при жизни (в связи с несчастным случаем природного и техногенного характеров, халатностью представителей сферы здравоохранения, течением заболевания из-за особенностей организма и т.д.). Многие люди при резкой смене образа жизни приобретают психологические расстройства, что пагубно влияет на эмоциональное состояние и может привести к развитию психосоматических заболеваний. Люди с врожденной инвалидностью или приобретшие её в раннем возрасте могут столкнуться с непониманием общества или негативной реакцией, что достаточно пагубно влияет на детскую неокрепшую психику. В данном случае частные организации и учреждения здравоохранения предоставляют людям психологическую помощь в виде тренингов, бесед с психотерапевтами и психологами, информационных материалов по контролю эмоциональных состояний и др. От психологического здоровья зависит и физическое.

Согласно Статье 49 Конституции Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 года, 17 октября 2004 года и 27 февраля 2022 года): «Каждый имеет право на образование». Правительство Республики Беларусь заинтересованно в обучении и предоставлении всем гражданам возможностей обучения и дальнейшего трудоустройства (в соответствии со статьёй 41 Конституции: «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда») вне зависимости от их психофизического состояния [2].

Образовательная система Республики Беларусь учитывает современные условия общества и предоставляет гражданам с физической или ментальной инвалидностью получать интересующие навыки и знания, приобретать профессии и осуществлять трудовую деятельность. Одним из основных направлений по инклюзии выступает система интегрированного образования.

В Республике Беларусь действуют следующие документы, регламентирующие интегрированное образование как способ адаптации людей с особенностями психофизического развития (ОПФР):

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании.
2. Образовательный стандарт специального образования (Основные нормативы и требования), утвержденный постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11.06.2010 № 60;
3. Инструкция о порядке создания специальных групп, групп интегрированного обучения и воспитания, специальных классов, классов интегрированного обучения и воспитания и организации образовательного процесса в них, утвержденная постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25.07.2011 № 136.
4. Учебные планы специального образования, утвержденные постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 26.08.2011 № 242 [3].

От преподавателей требуется знание всех правил коммуникаций с учащимися с ограниченными возможностями, а также, по возможности, создание комфортных условий для проведения занятий. Например, при нарушении речи, зрения или слуха используются специальные языки и средства для коммуникации, например, язык жестов и шрифт Брайля, или, вместо проговаривания материалов, обучающийся может интерпретировать свои мысли на бумаге или с помощью средств печати. Для учащихся с ограниченными возможностями государство создает благоприятные условия, предоставляя необходимые условия и разрабатывая оптимальную инфраструктуру, или внедряя новые методы обеспечения образовательного процесса.

Как пример современных средств обучения выступает дистанционное образование. Данный вид обучения предоставляет большие возможности для налаживания коммуникаций между преподавателями и обучающимися без установления личного контакта с современными средствами передачи информации. Учащемуся или преподавателю не требуется находиться в одном помещении, особенно если речь идет о людях с инвалидностью, поскольку для многих процесс передвижения является достаточно трудным, затратным и длительным. Человек может находиться в комфортной для него обстановке и получать необходимые ему знания. Данная практика часто используется для граждан с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата. Также современные программные средства дистанционного образования позволяют хранить и в дальнейшем использовать информационные материалы, полученные при удаленном обучении. Например, учащийся может повторно просмотреть лекцию или дистанционно изучить интересующие его источники.

Достаточно большим преимуществом для многих граждан с инвалидностью является то, что для обеспечения удаленного процесса обучения не требуется больших финансовых и материальных затрат со стороны получателя интеллектуальных услуг, поскольку для доступа к образовательной платформе требуются лишь персональный компьютер и доступ к сети Интернет.

Минус дистанционного обучения заключается в отсутствии личного контакта между преподавателями и учащимися. Коммуникация сохраняется, но лишь на техническом уровне. Отсутствует прямой контакт между коммуницирующими, что не способствует построению достаточно крепких доверительных отношений между педагогами, что крайне важно для формирования личности и адаптации человека с ограниченными возможностями.

Помимо проблем обучения людей с особенностями развития возникают и трудности с привлечением данной категории граждан к осуществлению трудовой деятельности в рамках экономической системы. Существуют достаточно серьезные ограничения по медицинским показаниям к осуществлению определенных работ в каждой профессии.

Но существует определенный список профессий, где возможно в рабочий процесс вовлечение людей с ограниченными возможностями. Как правило, к данным профессиям относятся работники умственного труда. Для сотрудников возможна организация комфортного рабочего места или предоставления удаленного места работы (например, дома). Требования к выполнению должностных обязанностей адаптируются под психофизические возможности сотрудников. Также не исключается социализация сотрудников. Данные действия со стороны организаций позволяют не только предоставить людям с ограниченными возможностями участвовать в экономической системе, но и влиять на общественное мнение в сторону принятия инклюзии и разрушения негативных взглядов на проблемы отдельных категорий граждан.

Но далеко не каждый работодатель заинтересован в предоставлении работы людям с особенностями развития, поскольку это требует достаточных средств для реализации (установка пандусов и специализированного оборудования, обустройство рабочих мест, внедрение и изменение должностных инструкций конкретно под каждого сотрудника). Для трудоустройства данной категории граждан существуют специализированные организации, чья основная цель — оказание помощи и поддержки в плане социальной адаптации и предоставления рабочих мест для людей с ограниченными возможностями.

Вывод. Общество постоянно изменяет взгляды на определенные проблемы и ситуации, что приводит к изменению тенденций во всех сферах социально-экономической деятельности человека. На данном этапе развития общества инклюзия — одно из основных направлений в развитии взаимоотношений между членами общества. В руках государства и общества лежит вопрос по предоставлению всех возможностей на благоприятное существование людей с особенностями физического и психического развития.

Список цитируемых источников

1. Основные направления реализации инклюзивного образования : электрон. сб. ст. [Электронный ресурс] // Специальное образование: традиции и инновации : материалы III Междунар. науч.-практ. интернет-конференции. — Режим доступа: <http://itdsel.bspu.unibel.by/ru/content/7/news4/2/>. — Дата доступа: 10.02.2023.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. — 80 с.
3. Жук, О. Л. Беларусь: инклюзивное образование и требования к компетенциям учителей по осуществлению инклюзивной педагогической деятельности / О. Л. Жук. — Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/148122>. — Дата доступа: 10.02.2023.

УДК 349.23/24

Е. Н. Иванова

Учреждение «Научный исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», Республика Беларусь, yauheniya.ivanova2503@gmail.com

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ КВОТ ДЛЯ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В статье рассматривается опыт европейских стран по содействию занятости людей с инвалидностью путем установления квот для их приема на работу. Также изучаются меры стимулирующего характера для нанимателей во исполнение установленных квот и меры ответственности за их несоблюдение. Предлагаются подходы к формированию системы квотирования в Республике Беларусь.

Ключевые слова: квоты; прием на работу; люди с инвалидностью; зарубежный опыт; европейские страны.

Ya. M. Ivanova

Institution "Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus", the Republic of Belarus, yauheniya.ivanova2503@gmail.com

FOREIGN EXPERIENCE IN THE APPLICATION OF QUOTAS FOR EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

The article discusses the experience of European countries in promoting the employment of persons with disabilities by setting quotas for their employment. Incentive measures for employers in pursuance of the established quotas and measures of responsibility for their non-compliance are also being studied. Approaches to the formation of a quota system in the Republic of Belarus are proposed.

Key words: quotas; employment; persons with disabilities; foreign experience; European countries.

Введение. Согласно законодательству Республики Беларусь о занятости населения государством создаются условия для полной занятости населения, в том числе граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, к которым, в том числе, относятся люди с инвалидностью. Содействие занятости людей с инвалидностью обеспечивается дополнительными гарантиями: разработка и реализация целевых государственных программ, создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, установление брони на работу и другие меры поддержки [1]. Для эффективной занятости людей с инвалидностью нанимателям, организующим мероприятия по их адаптации к трудовой деятельности, а также создающим и сохраняющим рабочие места, компенсируются затраты по оплате труда людей с инвалидностью, приобретенному оборудованию, материалам и средствам индивидуальной защиты, а также могут предоставляться льготы по ряду налогов [2; 3].

Несмотря на широкий перечень мер по содействию занятости людей с инвалидностью и поощрению нанимателей, уровень их занятости за период с 2017 по 2021 годы снизился с 16,3 % до 14,6 %, что указывает на недостаточность предпринятых мер в данном направлении [4].

Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 года № 183-З «О правах инвалидов и их социальной интеграции» предусматривает новую меру позитивного действия, направленную на содействие занятости людей с инвалидностью — квоты для приема на работу (ст. 33). Порядок их установления и выполнения до сих пор не определены, так как данная норма вступит в силу лишь с 1 января 2025 года [5].

Тем самым интерес представляет изучение зарубежного опыта по применению квот для приема на работу людей с инвалидностью для выработки оптимальных подходов к квотированию рабочих мест в Республике Беларусь.

Основная часть. В европейских странах чаще всего квоты для приема на работу людей с инвалидностью устанавливаются в процентном отношении к общей численности работников с определением их минимальной численности для применения данных квот.

Так, в Ирландии и Словакии устанавливается сравнительно низкая квота — 3 % и 3,2 % соответственно, в Австрии, Чехии и Румынии — 4 %, в таких странах как Германия, Венгрия, Черногория — 5 %, во Франции и Польше — 6 %, в Италии — 7 %. При этом преимущественно в странах Западной Европы (Австрия, Германия, Ирландия, Франция) и Восточной Европы (Венгрия, Польша, Румыния, Словакия, Чехия) минимальная численность работников для применения квоты составляет 20-25 человек, кроме Румынии (50 работников) (таблица 1). В свою очередь в странах Южной Европы (Италия и Черногория) минимальная численность работников для применения квот выше — 50 и более человек.

В тоже время в ряде стран Южной Европы (Португалия, Испания, Греция) квоты для приема на работу людей с инвалидностью дифференцируются в зависимости от формы собственности организаций. В государственном секторе квоты устанавливаются выше, чем в частном. Так, в Португалии в государственном секторе квоты установлены на уровне 5 %, в частном секторе — 2 %, в Испании 7 % в государственном секторе, 2 % в частном, в Греции 10 % в государственном секторе и 8 % в частном (таблица 2). В Республике Кипр квоты устанавливаются только в государственном секторе и составляют 10 %.

Некоторые европейские страны применяют нетипичный подход к квотированию рабочих мест. В Бельгии размер квот для приема на работу людей с инвалидностью зависит от региона страны (Брюссельский столичный регион — 2 %, Валлонский — 2,5 %, Фламандский — 3 %), также в некоторых странах устанавливаются квоты для государственных служащих: в Болгарии — 2 %, в Бельгии — 3 %.

Таблица 1 — Квоты для приема на работу людей с инвалидностью в странах Европы

Страна	Квоты, %	Минимальное число работников организации для применения квоты
Ирландия	3	—
Словакия	3,2	≥ 20
Австрия	4	≥ 25
Чехия	4	> 25
Румыния	4	≥ 50
Германия	5	≥ 20
Венгрия	5	> 25
Черногория	5	> 50
Франция	6	≥ 20
Польша	6	≥ 25
Италия	7	> 50

Таблица 2 — Квоты для приема на работу людей с инвалидностью в государственном и частном секторе в странах Европы

Страна	Квоты в государственном секторе, %	Квоты в частном секторе, %	Минимальное число работников организации для применения квоты
Португалия	5	2	—
Испания	7	2	≥ 50
Греция	10	8	> 50
Кипр	10	—	—

Во исполнение установленных квот, используются различные меры воздействия на нанимателей по стимулированию приема на работу людей с инвалидностью. В большинстве стран Европы прибегают к использованию штрафных санкций. Наниматели, не выполнившие квоты для приема на работу людей с инвалидностью, выплачивают фиксированные денежные суммы, либо определенный процент от средней заработной платы (Румыния, Черногория, Чехия). Также в Чехии, Словакии и Румынии для нанимателей предусматривается мера, как приобретение товаров (работ, услуг) у специализированных организаций или физических лиц с инвалидностью. Полученные от нанимателей денежные средства перечисляются в государственный бюджет или в специализированный фонд (Германия, Франция, Венгрия, Черногория, Словакия), предназначенный для реализации мер по содействию занятости людей с инвалидностью или их обучению, реабилитации, абилитации.

Наряду со штрафными санкциями некоторые страны применяют поощрительные меры для нанимателей, выполнивших или превысивших квоты для приема на работу людей с инвалидностью. Нанимателю может предоставляться компенсация по оплате труда работников с инвалидностью (Чехия) или мероприятий по их трудоустройству (Франция), субсидии по адаптации рабочего места, обеспечению безбарьерной среды (Германия, Франция), необходимым оборудованием (Чехия), а также финансирование обучения людей с инвалидностью (Германия, Франция).

Наряду с тем, что во многих странах Европы применение квот для приема на работу людей с инвалидностью является распространенной практикой, в странах Северной Европы (Швеция, Дания, Эстония, Финляндия, Исландия, Латвия, Литва), а также в Великобритании квоты для приема на работу людей с инвалидностью отсутствуют. Занятость людей с инвалидностью обеспечивается в первую очередь приверженностью недискриминационному принципу и инклюзии в сфере труда [6; 7].

Рассмотрев опыт европейских стран по применению квот для приема на работу людей с инвалидностью, можно отметить, что в странах Западной и Восточной Европы квоты составляет 3—6 % независимо от формы собственности организации при относительно низкой минимальной численности работников (20—25 человек), в результате чего гарантируется трудоустройство 1—2 человека с инвалидностью даже в малочисленных организациях. В некоторых странах Южной Европы квоты различаются в государственном и частном секторе. Наибольшие квоты в государственном секторе установлены в Греции и Кипре (10 %), в частном — в Греции (8 %). Минимальная численность работников, необходимая для применения квоты в 2 раза выше, чем в странах Западной и Восточной Европы — 50 и более работников, что гарантирует трудоустройство 1—5 людей с инвалидностью.

Заключение. Исходя из изложенного, можно отметить наличие различных подходов к применению квот для приема на работу людей с инвалидностью в разных странах Европы. Во многом, данное разнообразие зависит от местных особенностей, уровня развития экономики, здравоохранения, культуры и менталитета. Тем самым, при разработке подходов квотирования в Республике Беларусь необходимо оценить реальные экономические потребности и возможности нанимателей принимать на работу людей с инвалидностью. Для эффективной занятости людей с инвалидностью необходимо обеспечить тесное взаимодействие служб занятости и нанимателей, улучшать образовательные, реабилитационные, абилитационные программы для людей с инвалидностью. К позитивному опыту для имплементации в национальное законодательство можно отнести применение различных квот для организаций частного и государственного сектора, а также создание специализированного фонда по поддержке людей с инвалидностью и нанимателей, использующих их труд.

Таким образом, изучение зарубежного опыта и применение оптимальных мер по поддержке людей с инвалидностью позволит Республике Беларусь позитивно решить вопрос по обеспечению трудоустройства и высокого уровня жизни людей с инвалидностью.

Список цитируемых источников

1. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.05.2022 // Эксперт / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
2. Об обеспечении занятости инвалидов [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февр. 2009 г., № 128 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 15.11.2022 // Эксперт / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.

3. Налоговый кодекс Республики Беларусь. Особенная часть [Электронный ресурс] : 29 дек. 2009 г., № 71-3 : принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2009 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 // Эксперт / Экспертцентр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
4. Занятость населения в Республике Беларусь в 2021 году (по материалам выборочного обследования) : стат. бюллетень. — Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. — 2022. — 150 с.
5. О правах инвалидов и их социальной интеграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 июня 2022 г., № 183-3 // Эксперт / Экспертцентр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
6. Countries [Electronic resource] : EUROPEAN EQUALITY LAW NETWORK. — Mode of access: <https://www.equalitylaw.eu/country>. — Date of access: 30.01.2023.
7. Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes Volume 2 [Electronic resource] : ILO. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735532.pdf. — Date of access: 30.01.2023.

УДК 377

В. О. Короп

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет», частное профессиональное образовательное учреждение «Омский юридический колледж», Российская Федерация, hawkfan93@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА БАЗЕ УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящей статье рассматривается перспектива организации ресурсного центра сферы социального обслуживания населения Омской области на базе Омского юридического колледжа. Определяются возможные цели и задачи, направления деятельности ресурсного центра. Кроме того, в статье сообщается о деятельности студенческого социального кружка Омского юридического колледжа, которая имеет экспериментальный характер и является важнейшим этапом в процессе становления ресурсного центра.

Ключевые слова: ресурсный центр; сфера социального обслуживания населения; студенческий социальный кружок; социальная работа; право и организация социального обеспечения.

V. O. Korop

Federal State Budgetary Educational Institution higher education "Omsk State Pedagogical University", private professional educational institution "Omsk Law College", Russian Federation, hawkfan93@mail.ru

ORGANIZATION OF A RESOURCE CENTER IN THE SPHERE OF SOCIAL SERVICE FOR THE POPULATION OF THE OMSK REGION ON THE BASIS OF THE INSTITUTION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

This article discusses the prospect of organizing a resource center in the sphere of social services for the population of the Omsk region on the basis of the Omsk Law College. Possible goals and objectives, areas of activity of the resource center are determined. In addition, the article reports on the activities of the student social circle of the Omsk Law College, which is experimental in nature and is the most important stage in the process of becoming a resource center.

Key words: resource center; sphere of social services for the population; student social circle; social work; law and organization of social security.

Введение. На сегодняшний день в Омской области сохраняется потребность в квалифицированных специалистах социальной сферы. В учреждениях социального обслуживания населения наблюдаются текущая кадровая или кадровый голод, зачастую объясняемые отсутствием интереса у специалистов к профессиональной деятельности в области социальной работы, невысокой заработной платой, неоправданными личными и профессиональными ожиданиями специалистов и т. д. В то же время высшее образование в области социальной работы в омском регионе переживает не лучший период своего развития. Так, например, в ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф. М. Достоевского» ввиду оптимизации штатов была расформирована кафедра социальной работы, психологии и педагогики, выпускавшая специалистов социальной сферы на протяжении 20 лет. Само направление бакалавриата и магистратуры «Социальная работа» не является востребованным среди представителей молодежи. Бывших школьников пугают карьерные перспективы. Выпускники же университетов не горят желанием работать в учреждениях социальной защиты, пенсионного или социального обеспечения, грезя о более удачных возможностях трудоустройства.

Основная часть. Как направление профессиональной подготовки социальная работа появляется в учреждениях среднего профессионального образования. Однако набор абитуриентов не отличается серьезными результатами. Несмотря на это, мы полагаем, что именно выпускники учреждений среднего профессионального образования могут заменить на рынке труда специалистов с высшим образованием, занять их нишу.

Во-первых, работодатели, учреждения социального обслуживания Омской области, выражают заинтересованность в приглашении студентов организаций среднего профессионального образования для прохождения учебно-практической подготовки с последующим трудоустройством. Во-вторых, профессиональная подготовка специалистов по социальной работе в учреждениях среднего профессионального образования максимально ориентирована на потребности социальной сферы и учитывает основные проблемы различных категорий населения. Очевидно, что для привлечения абитуриентов необходимо повышать престиж социальной работы как профессии и как направления профессиональной подготовки. Если первая задача требует серьезного административного вмешательства, а именно повышения заработной платы специалистов социальной сферы, создания условий для их профессионального роста и развития и т. д., то повышение престижа и привлекательности социальной работы как направления профессиональной подготовки — прерогатива образовательных организаций, которые осуществляют подготовку специалистов. В этой связи мы предлагаем на базе учреждения, осуществляющего реализацию образовательных программ среднего профессионального образования, а именно Омского юридического колледжа, организовать деятельность *ресурсного центра сферы социального обслуживания населения Омской области*.

Омский юридический колледж осуществляет профессиональную подготовку специалистов по социальной работе с 2021 года. Образовательный процесс организован в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования 39.02.01 Социальная работа (далее — ФГОС СПО 39.02.01 Социальная работа). Студенты Омского юридического колледжа проходят подготовку к следующим видам деятельности: 1) социальная работа с инвалидами и лицами пожилого возраста, 2) социальная работа с семьей и детьми, 3) социальная работа с лицами «группы риска». Результаты профессиональной подготовки специалиста по социальной работе выражены в следующих профессиональных компетенциях: 1) способность координировать работу по решению проблем выделенных категорий населения для преодоления их трудной жизненной ситуации (далее — ТЖС); 2) способность осуществлять социальный патронаж выделенных категорий населения; 3) способность создавать необходимые условия для социальной адаптации и реабилитации представителей выбранных категорий населения; 4) способность проводить профилактику возникновения новых ТЖС [3]. Помимо реализации образовательной программы по подготовке специалистов по социальной работе в соответствии с требованиями ФГОС СПО 39.02.01 Социальная работа, Омский юридический колледж осуществляет подготовку юристов, специализирующихся в области права социального обеспечения, в соответствии с требованиями ФГОС СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. Одной из профессиональных компетенций юриста является *способность организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите* (ПК 2.3., ФГОС СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения) [4]. Осенью 2023 года Омским юридическим колледжем будет впервые осуществлен набор абитуриентов на направление подготовки 39.02.03 Обеспечение деятельности службы занятости населения. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что Омский юридический колледж, как образовательная организация, на сегодняшний день занимает очень серьезные позиции в системе профессионального образования в области социальной работы и социального обслуживания, а также обладает существенным потенциалом для обеспечения социальной сферы Омской области кадрами и удовлетворения потребностей организаций социального обслуживания населения в квалифицированных специалистах. Именно поэтому организация деятельности ресурсного центра сферы социального обслуживания Омской области на базе Омского юридического колледжа, на наш взгляд, является обоснованной и целесообразной.

Основными целями деятельности ресурсного центра сферы социального обслуживания населения на базе Омского юридического колледжа, на наш взгляд, должны быть: 1) создание условий для личностного и профессионального развития будущих специалистов сферы социального обслуживания и 2) создание условий для осуществления студентами непрофессиональной социальной работы (молодежного социального служения).

В качестве условий для личностного и профессионального развития будущих специалистов сферы социального обслуживания определены проектно-технологическая и научно-практическая деятельность студентов, а также дополнительное профессиональное образование. В рамках проектно-технологической деятельности запланирована разработка и реализация социальных технологий и социальных проектов, направленных на решение актуальных социальных проблем региона и удовлетворение потребностей представителей различных категорий населения. Кроме того, планируется организация участия студентов в различных грантовых конкурсах, проводимых благотворительными фондами и организациями. Научно-практическая деятельность предполагает организацию учебно-исследовательской работы студентов, организацию и проведение конференций и круглых столов по актуальным вопросам теории и практики социальной работы и социального обслуживания, по актуальным социальным проблемам региона и др. В рамках дополнительного профессионального образования предполагается подготовка, организация и проведение семинаров (вебинаров), разработка и реализация образовательных программ по актуальным вопросам профессиональной практики специалиста сферы социального обслуживания.

Молодежное социальное служение, как непрофессиональная социальная работа, направлено на оказание помощи и поддержки представителям различных категорий населения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Молодежное социальное служение рассматривается в качестве деятельности, способствующей

формированию профессиональной компетентности будущих специалистов сферы социального обслуживания [1]. Осуществляя социальное служение, студенты могут реализовывать разрабатываемые в рамках деятельности ресурсного центра социальные технологии и социальные проекты, работать над решением проблем и удовлетворением потребностей пожилых и инвалидов, семей и детей, лиц «группы риска», а также представителей других категорий населения, оказавшихся в ТЖС.

Важнейшим направлением деятельности ресурсного центра сферы социального обслуживания должна стать профессиональная ориентация. Ее цели, на наш взгляд, должны быть определены следующим образом 1) привлечение обучающихся общеобразовательных учреждений г. Омска и Омской области к обучению в Омском юридическом колледже по «социальным направлениям подготовки» и к деятельности ресурсного центра сферы социального обслуживания населения и 2) формирование ценностного отношения к сфере социального обслуживания населения у студентов, обучающихся в Омском юридическом колледже, и у школьников, избирающих в качестве опции продолжения образования наше учебное заведение. В качестве инструментария, профориентационной работы необходимо использовать те методы и технологии, которые бы способствовали формированию положительного образа деятельности в сфере социального обслуживания населения в сознании школьников и студентов, интереса к социальной работе, к социальному обслуживанию населения, к технологиям социальной работы с различными категориями населения, к решению актуальных социальных проблем и т.д. Таким инструментарием могут быть экскурсии в учреждения социальной сферы Омской области и беседы с сотрудниками и руководителями этих учреждений, совместные мероприятия, проводимые Омским юридическим колледжем и учреждениями социального обслуживания населения Омской области, молодежное социальное служение, как студентов, так и школьников, организованное колледжем, а также занятия, которые могут проводить студенты колледжа для школьников и т.д.

Отметим, что работа по организации деятельности ресурсного центра сферы социального обслуживания населения Омской области на базе Омского юридического колледжа уже ведется. В январе 2023 года в колледже начал функционировать *студенческий социальный кружок*. Он объединяет студентов, обучающихся по направлениям подготовки 39.02.01 Социальная работа и 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. За первый месяц деятельности студенческого социального кружка для студентов были организованы и проведены экскурсии в учреждения социального обслуживания населения Омской области (БУ ОО «Центр поддержки семьи», БУ ОО «Центр социальной помощи семье и детям»), был подготовлен и проведен семинар по основам социального проектирования, была запланирована I Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы теории и практики социальной работы с заключенными, условно освобожденными и лицами, вышедшими из мест лишения свободы: отечественный и зарубежный опыт», которая состоится 31 марта 2023 года. На февраль запланированы круглый стол по теме «Особенности социальной работы с лицами, имеющими положительный ВИЧ-статус», семинар «Основы социального проектирования. Актуальная студенческая инициатива», на котором студенты (направления подготовки 39.02.01 Социальная работа и 40.02.01 Право и организация социального обеспечения) представят свои проектные предложения по решению актуальных социальных проблем Омского региона, специальный семинар по подготовке заявки на грант Президентского фонда культурных инициатив. Кроме того, запланированы семинары по основам социальной диагностики и проблемам семейного права, которые полностью подготовят и проведут студенты. Деятельность студенческого социального кружка, во многом, экспериментальна и рассматривается в качестве первого этапа процесса организации ресурсного центра сферы социального обслуживания населения.

Заключение. Подводя итоги, отметим, что и ресурсный центр сферы социального обслуживания населения Омской области, и студенческий социальный кружок — это воплощение идеи комплексного социального образования, вынашиваемой отечественными исследователями (В. А. Никитин, М. В. Фирсов, П. Д. Павленок и др.) [2]. Организуя деятельность студенческого социального кружка и проектируя ресурсный центр сферы социального обслуживания населения Омской области, реализуя идею комплексного социального образования, мы планируем осуществлять всестороннюю профессиональную подготовку и формировать резерв конкурентноспособных специалистов сферы социального обслуживания населения, готовых конгениально заменить специалистов с высшим образованием; обеспечивать преемственность и непрерывность образования будущего специалиста: школа — колледж (ресурсный центр) — сфера социального обслуживания населения Омской области; создавать условия для интеграции образовательного процесса в Омском юридическом колледже и деятельности студента в ресурсном центре (непрерывность профессионального образования); обеспечивать профессиональную мобильность выпускников Омского юридического колледжа — как юристов, специалистов в области права социального обеспечения, так и специалистов по социальной работе.

Список цитируемых источников

1. *Короп, В. О.* Социальное служение молодежи как условие формирования профессиональной компетентности будущих социальных работников / В. О. Короп, Д. М. Бабаян // INITIA: Актуальные проблемы социальных наук : материалы XXIII Междунар. конф. молодых ученых, Томск, 23—24 апр. 2021 г. / под ред. Ю. Н. Кириленко. — Томск, 2021. Мб. — 337 с.
2. *Старовойтова, Л. И.* Профессиональное социальное образование: становление и современные тенденции развития: коллектив. моногр. / Л. И. Старовойтова, С. Н. Козловская, Я. В. Шимановская. — М. : Изд-во РГСУ, 2015. — 184 с.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 39.02.01 Социальная работа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/70691030/53f89421bbdaf741eb2-d1ecc4ddb4c33/>. — Дата доступа: 12.12.2022.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/70710002/53f89421bbdaf741eb2d1ecc-4ddb4c33/>. — Дата доступа: 12.12.2022.

УДК 376,378

Н. В. Мюллер, И. В. Давыдова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Центр обучения инвалидов г. Санкт-Петербург, Россия, dept.coi@unecon.ru

ДЕСЯТИЛЕТИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

В статье анализируются промежуточные итоги внедрения инклюзивного образования в российской высшей школе, рассматриваются проблемы развития инклюзии в современных условиях

Ключевые слова: инклюзивное обучение; инклюзивное образование в России; проблемы инклюзивного образования.

N. V. Muller, I. V. Davydova

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "St. Petersburg State University of Economics",
Center for the Education of Disabled People, St. Petersburg, Russia, dept.coi@unecon.ru*

A DECADE OF INCLUSIVE HIGHER EDUCATION IN RUSSIA

The article analyzes the intermediate results of the introduction of inclusive education in Russian higher education, considers the problems of the development of inclusion in modern conditions

Keywords: inclusive education; inclusive education in Russia; problems of inclusive education.

Введение. Движение в сторону инклюзивного образования в Российской Федерации положило подписание СССР в 1990 г. Конвенции о правах ребенка, но только после ратификации Россией в 2012 году Конвенции о правах инвалидов и принятия Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ началось его реальное развитие. Для создания правовых механизмов инклюзии дополнительно было принято 36 нормативных правовых актов Правительства России и федеральных министерств, а также 715 региональных законодательных актов, регулирующих правоотношения по предоставлению населению услуг в различных сферах.

Основная часть. Инклюзивному образованию в России исполнилось 10 лет и можно подвести некоторые итоги.

Во-первых, произошло осознание целей и задач инклюзивного образования и закрепление их в локальных нормативных актах вузов. А главное — произошло принятие инклюзии высшей школой.

Во-вторых, много усилий, времени и средств требовалось для создания безбарьерной архитектурной среды и обеспечения доступности услуг. На сегодня в большинстве вузов РФ, даже в исторических зданиях, находящихся под охраной государства, в разумных пределах эта доступность обеспечена. В настоящее время студенты с инвалидностью обучаются в более, чем 70 % российских вузах. Намечилась тенденция получения высшего образования по месту жительства, а не в Москве или Петербурге.

В-третьих, значительная часть преподавателей и сотрудников вузов обучились по программам повышения квалификации и подготовлены для работы со студентами-инвалидами даже сложных нозологий.

В-четвертых, выросло количество студентов с инвалидностью, обучающихся в вузах. Так, на начало 2013/2014 учебного года в России обучалось 16,8 тыс. студентов с инвалидностью и ОВЗ, на начало 2016/2017 учебного года — 19,5 тыс., на начало 2021/2022 г. — 20,5 тыс., на начало 2022/23 уч. года — 33,4 тыс. [1, 2]

Для помощи образовательным учреждениям были созданы Ресурсные учебно-методические центры (21 центр), которые:

- в рабочих группах при Минобрнауки России подготавливают проекты отраслевых нормативных и правовых документов;
- консультируют вузы-партнёры (583 вуза), инвалидов, их родителей и всех заинтересованных лиц по вопросам инклюзивного образования;
- обучают преподавателей и студентов-волонтеров из вузов-партнёров работе со студентами-инвалидами;
- проводят совместные с вузами-партнерами профориентационные мероприятия;
- организуют консультирование (обучение) выпускников, часто совместно с работодателями и территориальными службами занятости по вопросам трудоустройства;
- при необходимости предоставляют возможность использования специальных технических средств обучения.

В России сложилась система конкурсов профессионального мастерства для инвалидов. Основные из них: международное движение «Абилимпикс», Всероссийский сетевой конкурс «Профессиональное завтра», региональные конкурсы Советов ректоров вузов (в Санкт-Петербурге и Ленобласти — «Талант преодоления»), конкурс РООИ «Перспектива» — «Путь к успеху». Некоторые организации и вузы организуют свои научные мероприятия с выделением специальных секций, направлений или номинаций для студентов с инвалидностью, в том числе из других вузов.

Для информационной поддержки инклюзивного образования создан сайт: <https://инклюзивное-образование.рф/>.

Но на первом этапе обнаружились и проблемы инклюзии в высшей школе:

- большое давление на систему образования, которое не поддерживалось необходимыми ресурсами и услугами;
- нежелание внедрять инклюзию, пассивное сопротивление преподавателей и части руководителей вузов;
- отсутствие координации деятельности образовательных учреждений различных уровней образования по сопровождению обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- слабая профориентационная работа со школьниками-инвалидами.

Перестройки учебного процесса, методов, процедур и культуры, увеличения гибкости и мобильности, которых требует инклюзия, в полной мере не произошло. Перевод на обучение по адаптированным программам, индивидуальным планам, графикам или маршрутам обучения, продление сроков обучения, использование особых форм обучения и адаптированные фонды оценочных средств не являются пока обыденными, отработанными процессами, и осуществляются, в основном, для тех обучающихся, которые из-за состояния здоровья или из-за медицинских мероприятий не могут посещать занятия длительный срок. Возможно поэтому сохраняется высокий процент не заканчивающих вузы инвалидов. В нашем университете, например, ежегодно 8—10 % студентов с инвалидностью исключаются по собственному желанию или за неуспеваемость, или оформляют академический отпуск, хотя для них проводятся дополнительные занятия, консультации, увеличивается время подготовки на аттестациях и создаются другие специальные условия.

Есть проблемы, касающиеся квалифицированных кадров для сопровождения и оказания индивидуальной и дополнительной поддержки студентов с инвалидностью, прежде всего, тьюторов. Тьюторы выявляют особые потребности обучающихся, организуют создание индивидуальных специальных условий отдельных студентов, участвуют в формировании индивидуальной образовательной траектории, разработке и реализации индивидуальных графиков и учебных планов обучающихся. Тьюторы организуют постоянную взаимосвязь между преподавателями, студентами с инвалидностью, деканатами, социальными службами университетов и т. д., а также руководство или оказание помощи в научно-исследовательской деятельности студентов с инвалидностью. Порой они обеспечивают текущее консультирование по дисциплинам учебного плана и реализацию за пределами учебного процесса адаптационных дисциплин. Но, несмотря на большое значение тьюторов в условиях инклюзии, и на то, что по профессиональному стандарту тьютор относится к педагогическим кадрам, по действующим нормативным актам Минобрнауки России в вузах он относится к административно-управленческому персоналу, что искажает его функции и дискриминирует тьютора по сравнению с другими научно-педагогическими кадрами.

Тем не менее, подводя промежуточные итоги внедрения инклюзии, можно сказать, что вузы России в целом готовы к инклюзивному образованию.

А готовы ли сами инвалиды к инклюзии в высшем образовании?

При поступлении в вуз для инвалидов и других льготных категорий абитуриентов в Российской Федерации существует квота в размере 10 % бюджетных мест. Но только 20—30 % этой квоты выбирается абитуриентами с инвалидностью. Основная причина — низкие баллы ЕГЭ. Несмотря на рост численности обучающихся в вузах инвалидов и лиц с ОВЗ, доля их составляет всего 0,71 от общего числа студентов [3].

Возможно, имело бы смысл ввести квоту для обучения инвалидов в организациях СПО.

В процессе обучения более половины студентов с инвалидностью имеют задолженности. Основные их причины — приспособление к заболеванию, необходимость реабилитации или лечения, более быстрая утомляемость, более медленное восприятие большого объема информации и запоминание материала.

Существуют проблемы и с трудоустройством выпускников с инвалидностью. По данным Министерства труда Российской Федерации, на начало 2022 г. доля трудоустроенных лиц с инвалидностью составляла 25,5 %, на конец года — 21 % [4]. Кроме того, по данным мониторинга инклюзивного высшего образования за 2021 год из 4 269 выпускников вузов с инвалидностью в течение года трудоустроились 2 334 человека, т. е. 54,7 %. [5] Но и эту цифру нельзя считать достаточной, учитывая, что вузовскими структурами, занимающимися трудоустройством выпускников, и службами занятости ведется большая работа по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью. Существуют услуги по сопровождению в процессе трудоустройства; программы стажировок для выпускников; общественные работы, которые могут использоваться для обучающихся с инвалидностью уже на этапе обучения и непосредственно в вузах; бесплатное обучение по программам дополнительного образования по различным востребованным направлениям с различным количеством часов, для инвалидов не имеющих работы.

В настоящее время с принятием «Межведомственного комплексного плана мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ограничен-

ными возможностями здоровья, в том числе профориентации и занятости указанных лиц», утверждённого Правительством Российской Федерации 21.12.2021 №14000п-П8, начался второй этап по развитию инклюзивного образования.

Мероприятия плана направлены:

- на развитие системы профориентационной работы и обеспечение доступности приема в организации СПО и ВО инвалидов и лиц с ОВЗ;
- внедрение лучших практик профессионального образования для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- сопровождение трудоустройства выпускников с инвалидностью.

Три раздела плана разбиты на четыре подраздела, включающие: нормативно-правовую базу и финансовые механизмы, подготовку квалифицированных кадров и внедрение новых управленческих моделей развития инклюзивного профессионального образования; развитие инфраструктуры образовательных организаций (ВО, СПО) и цифровых технологий; разработку образовательного контента для инвалидов и лиц с ОВЗ и проведение научно-методических исследований.

В настоящее время работа по данному плану уже ведётся. Ведутся поиски готовых к широкому внедрению лучших практик инклюзивного образования.

Заключение. Подводя итоги прошедшего десятилетия, можно сказать, что внедрение инклюзии в высшей школе России состоялось. Хочется думать, что второй этап развития инклюзивного образования будет не менее успешным.

Список цитируемых источников

1. Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования : программам бакалавриата, специалитета, магистратуры. Форма № ВПО-1 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed> . — Дата доступа: 26.12.2022.
2. В российских вузах обучаются более 33,3 тыс. студентов с инвалидностью и ОВЗ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://news.rambler.ru/education/49884225-v-rossiyskih-vuzah-obuchayutsya-bolee-33-3-tys-studentov-s-invalidnostyu-i-ovz> . — Дата доступа: 08.01.2023.
3. Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации. Мониторинг Всемирного банка, ноябрь 2021 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://inclusion24.ru/wp-content/uploads/2022/06/barriers-and-opportunities-to-employment-for-persons-with-disabilities-in-the-russian-federation_rus.pdf . — Дата доступа: 14.12.2022.
4. Сведения о численности работающих инвалидов в ноябре 2022 г. Аналитика Росстата [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://sfri.ru/analitika/zanyatost/svedeniya-o-chislennosti-rabotayushchih-invalidov> . — Дата доступа: 10.01.2023.
5. Доля трудоустроенных людей с инвалидностью в России в 2021 году составила 25,5 % [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/14013801> . — Дата доступа: 18.12.2022.

УДК 376

О. А. Соловьёва

*Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования»,
Минск, Республика Беларусь, olyasol1980@gmail.com*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ИНКЛЮЗИИ В ОБРАЗОВАНИИ

В статье рассматриваются тенденции развития профессионального образования в контексте реализации принципа инклюзии в образовании: выделены некоторые позитивные тенденции, обозначены основные направления развития, рассматриваются проблемы доступности профессионального образования, обновления и расширения перечня специальностей, по которым могут обучаться лица с инвалидностью и ОПФР.

Ключевые слова: обучающиеся с инвалидностью и особенностями психофизического развития; ограниченные возможности здоровья; инклюзия; профессиональное образование; специальности; квалификации.

V. Salauyova

*Educational Institution “Republican Institute for Vocational Education”,
Minsk, the Republic of Belarus, olyasol1980@gmail.com*

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF INCLUSIVENESS IN EDUCATION

The article discusses the trends in the development of vocational education in the context of the implementation of the principle of inclusion in education: some positive trends are highlighted, the main directions of development are outlined, the problems of accessibility of vocational education, updating and expanding the list of specialties that people with disabilities and special needs.

Keywords: students with disabilities and peculiarities of psychophysical development; limited health opportunities; inclusion; vocational education; specialties; qualifications.

Введение. Профессиональное образование является важнейшей сферой социализации обучающихся с инвалидностью и особенностями психофизического развития (далее — ОПФР) и условием их интеграции в общество. Профессионально-техническое и среднее специальное образование обучающиеся с инвалидностью и лица с ОПФР могут получить в колледжах. В 79 % учреждений образования, реализующих образовательные программы ССО и 33 % учреждений образования, реализующее образовательные программы ПТО, обучается около 3 тысяч обучающихся с инвалидностью и ОПФР, что составляет 1,7 % от всего количества учащихся в колледжах.

Основная часть. В последние годы в колледжах расширяется практика совместного обучения учащихся с ОПФР в учебных группах, где обучение организовано для лиц с ОПФР и иных лиц, что актуализирует востребованность подготовки педагогических работников к работе в инклюзивных группах. Значимым фактором, влияющим на распространение данной практики, является реализация принципа инклюзии в образовании, закрепленного Кодексом об образовании.

Анализ существующего потенциала и проблемных вопросов в ходе анкетирования на выборке 1 320 педагогических работников показал позитивные тенденции в колледжах [1]: большинство педагогических работников считают, что имеют средний и выше среднего уровень знаний об особенностях развития лиц с ОПФР, технологиях, методиках, приемах их обучения, технологиях работы в «инклюзивных» учебных группах. 62,3 % опрошенных отмечают, что в их учреждении образования проводятся мероприятия по формированию инклюзивной культуры. Эти результаты показывают определенные результаты работы за последние годы.

При реализации образовательных программ переподготовки педагогических кадров проводится обучение по дисциплине «Методика обучения лиц с особенностями психофизического развития», учебному модулю «Образование взрослых с особенностями психофизического развития и инвалидов». Педагогические работники проходят обучение по целевым программам повышения квалификации по вопросам обучения и воспитания лиц с ОПФР, реализации принципа инклюзии в образовании. Кроме того, во многие образовательные программы повышения квалификации включены темы, разделы, раскрывающие особенности работы в условиях реализации принципа инклюзии.

С 2016 года разработаны научно-методические основы формирования готовности педагогов к инклюзивному обучению учащихся с ОПФР, научно обоснована и разработана методика обучения в учебных группах, в которых образовательный процесс одновременно организован для лиц с интеллектуальной недостаточностью и иных лиц. Реализованы экспериментальные и инновационные проекты по апробации и внедрению моделей: формирования профессиональной компетентности педагогов для обучения учащихся с ОПФР; создания адаптивной образовательной среды для реализации образовательных программ среднего специального образования в условиях инклюзии, формирования образовательного пространства для профессионального обучения лиц с ОПФР, апробации технологий дистанционного обучения лиц с ОПФР в колледжах.

Педагоги, обучающие лиц с ОПФР (269 человек или 20,7 % от общего количества респондентов), достаточно высоко оценивают методическую обеспеченность образовательного процесса лиц с ОПФР в колледжах (на высоком уровне — 20,4 %, выше среднего — 39 %). Они отмечают, что сложности при организации образовательного процесса лиц либо отсутствуют, либо они на низком или среднем уровне. Менее всего сложностей при создании социально-психологического климата в учебной группе, в которой обучаются лица с ОПФР, при их сопровождении в образовательном процессе [1].

В целях дальнейшего развития системы инклюзивного профессионального образования в колледжах начата реализация новых экспериментальных проектов: по апробации модели центра по формированию духовно-нравственной и инклюзивной культуры участников образовательного процесса, разработке и апробации организационно-методической структуры сопровождения инклюзивного образования в колледжах; апробации модели взаимодействия «колледж-школа» по организации профориентационной работы с учащимися с ОПФР. Эти взаимосвязанные проекты позволят добиться значимых для системы образования результатов по таким направлениям, как: обеспечение доступности получения профессионально-технического и среднего специального образования лицам с ОПФР по различным профилям и направлениям образования; развитие траекторий профессионального образования лиц с ОПФР за счет наличия инклюзивных практик, опыта профессионального образования лиц с ОПФР, транспарентности опыта обучения лиц с ОПФР по специальностям в другие учреждения профессионального образования; интенсификация подготовки педагогов к инклюзивному профессиональному обучению в условиях инклюзии [2].

Проводится информационная работа о том, что лица с инвалидностью могут обучаться в любом из колледжей по выбранной специальности (квалификации) при отсутствии у них медицинских противопоказаний к обучению по получаемой специальности, присваиваемой квалификации. Данным колледжам оказывается методическая поддержка, организуется подготовка кадров.

Исследование показало, что 69,5 % педагогических работников настроены на саморазвитие в сфере инклюзивного образования и считают необходимым изучение методик, приемов обучения лиц с ОПФР. При этом, можно увидеть определенную динамику: в 2018 году лишь 28 % педагогов отметило, что испытывают потребность в получении знаний по вопросам методики преподавания и составления учебно-программной документации с учетом особенностей обучающихся с ОПФР [3].

В целях интенсификации подготовки кадров к реализации принципа инклюзии в образовании на базе учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» начата реализация проекта «Школа инклюзивного педагога», в рамках которого педагогические работники могут пройти краткосрочные обучающие семинары (вебинары) по более 40 актуальным темам. Разрабатывается образовательный стандарт и учебно-программная документация по специальности «Профессиональное обучение» (квалификация «Преподаватель. Мастер производственного обучения»), профилизация «Инклюзивное образование». Разрабатывается методическое обеспечение, направленное на формирование компетенций педагогов к работе в условиях реализации принципа инклюзии.

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 24 марта 2022 г. № 54 утвержден и введен в действие Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 011-2022 «Специальности и квалификации» (далее — Классификатор), в соответствии с которым осуществляется получение профессионально-технического и среднего специального образования, в том числе лицами с инвалидностью. В Классификаторе обновлена система специальностей и квалификаций профессионально-технического и среднего специального образования с ориентацией на виды экономической деятельности Республики Беларусь. Обновлены 12 специальностей — добавлены 29 новых квалификаций профессионально-технического образования, обеспечивающих получение квалификации рабочего (служащего). Кроме того, в классификаторе отдельно выделены специальности и квалификации, которые предназначены для освоения лицами с интеллектуальной недостаточностью (в том числе имеющим инвалидность). Это 18 специальностей, включающих 39 квалификаций, предназначенных для освоения лицами с интеллектуальной недостаточностью.

Вместе с тем, еще не решены проблемы при создании безбарьерной среды в колледжах, понимании ценностей инклюзивного образования и инклюзивного трудоустройства в обществе, трудоустройства и адаптации рабочих мест для людей с инвалидностью, кадрового сопровождения образования лиц с ОПФР.

Заключение. Сегодня назрела острая необходимость в понимании необходимости внедрения принципа инклюзии в профессиональном образовании, желании и готовности создавать инклюзивное образовательное пространство в колледжах, что соответствует концептуальным и стратегическим документам Республики Беларусь. Разрабатывается методическое обеспечение, ведется интенсивная подготовка кадров в системе профессионального образования. Проводится целенаправленная работа по повышению информированности педагогов, школьников с ОПФР и инвалидностью и их родителей о современных профессиях, доступных для лиц с ОПФР; педагогов колледжей о правах лиц с инвалидностью, о необходимых специальных условиях. Необходима скоординированная деятельность специалистов учреждений образования, учреждений обеспечивающих методическое сопровождение, управлений по образованию, общественных объединений, что позволит определить и решить проблемы профессионального самоопределения учащихся с инвалидностью и лиц с ОПФР.

Список цитируемых источников

1. Соловьева, О. А. Анализ готовности учреждений профессионального образования к реализации принципа инклюзии в образовании / О. А. Соловьева // Профес. образование. — 2022. — №2 (48). — С. 28—36.
2. Соловьева, О. А. Профессиональное образование лиц с ОПФР в условиях реализации принципа инклюзии: проблемы и пути решения / О. А. Соловьева // Образование лиц с особыми образоват. потребностями: методология, теория, практика : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 окт. 2022г. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка ; редкол.: В. В. Хитрюк [и др.]. — Минск : БГПУ, 2022.
3. Карпович, Т. Н. К вопросу о формировании инклюзивной компетентности педагогических работников учреждений профессионального образования [Электронный ресурс] / Т. Н. Карпович // Мастерство online. — 2018. — № 3 (16). — Режим доступа: <http://ripo.unibel.by/index.php?id=3543>. — Дата доступа: 9.01.2022.

УДК 336

Д. С. Чижевская

Государственное образовательное учреждение высшего образования Луганской Народной Республики «Стахановский инженерно-педагогический институт менеджмента» Луганского государственного университета имени В. Даля, Луганская Народная Республика, Российская Федерация, darianie@mail.ru

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Интеграция в процесс обучения в высшей школе требует знаний о психологических аспектах развития личности с функциональными ограничениями в равной мере, как и внедрение новых технологий для обучения. В статье представлен анализ подхода к профессиональной подготовке студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью с применением информационно-коммуникационных технологий в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, инклюзивное образование, инвалидность, ограниченные возможности здоровья, информационно-коммуникационные технологии, дистанционное обучение.

INCLUSIVE EDUCATION OF STUDENTS WITH DISABILITIES AND LIMITED HEALTH OPPORTUNITIES USING INNOVATIVE TECHNOLOGIES

Integration into the learning process in higher education requires knowledge about the psychological aspects of personality development with functional limitations as well as the introduction of new technologies for learning. The article presents an analysis of the approach to the professional training of students with disabilities and disabilities using information and communication technologies in higher education.

Keywords: higher education institution; inclusive education; disability; limited health opportunities; information and communication technologies; distance learning.

Введение. Образование обучающихся с инвалидностью имеет большое значение для их полноценной интеграции в социум. И важнейшим показателем нравственного и экономического развития общества является социальная поддержка граждан с ограниченными возможностями здоровья. Ежегодно растет количество обучающихся для которых требуются особая организация учебного процесса. Для успешной реализации в профессиональной сфере обучающихся с инвалидностью и внедрена система инклюзии в высших учебных учреждениях с целью повышения качества профессиональной подготовки студентов.

Основная часть. Термин «инвалид» и обучающийся с ОВЗ имеет медицинское и правовое разграничение.

Инвалид имеет нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное болезнями, дефектами или последствиями травм, приводящее к ограничению жизнедеятельности. Статус «инвалидность» присваивается бюро медико-социальной экспертизы.

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья — статус человека, имеющего нарушения физического или психического развития и этот статус присваивается с точки зрения необходимости создания специальных условий получения образования руководствуясь заключением психолого-медико-педагогической комиссии. В то время, как инвалиду не всегда нужны специальные условия для получения образования, а требуются реабилитационные услуги в медицинской сфере и социальной защите.

Задачей гуманного общества является социальная абилитация людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью во всех сферах жизни, конечным результатом которой является интеграция в общество и возможность учиться и в дальнейшем реализовать себя в профессии. Данные задачи выполняются при реализации комплексного подхода к исследованию и решению проблем людей с ограниченными возможностями здоровья (рисунок 1).

В современном образовательном пространстве явление массового инклюзивного образования находится на стадии формирования. Необходимо учитывать особенности формирования личности человека с функциональными ограничениями, создавая условия обучения, необходимые для получения выбранной им специальности.

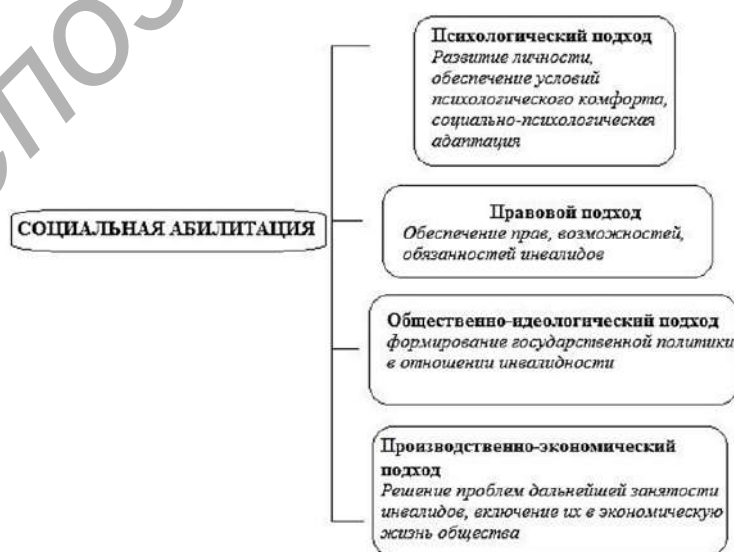


Рисунок 1 — Модель комплексного подхода к проблемам людей с ОВЗ

Существующая классификация лиц с нарушениями в развитии включает следующие критерии:

1. *Нарушение слуха (глухие и слабослышащие).* Основной проблемой, с которой сталкиваются студенты, имеющие стойкое двустороннее нарушение слуховой функции — это нарушение речевого развития и затруднение вербальной коммуникации.

Как отмечает В. А. Солнцева, особенности познавательной сферы в связи с нарушением слуховой функции заключаются в снижении объема внимания и низкий темп переключаемости внимания. Для данной категории студентов свойственна большая утомляемость так как при получении информации нагрузка происходит преимущественно на зрительный анализатор. Глухой или слабослышащий студент будет испытывать затруднения в распределении внимания из-за необходимости одновременно слушать лекцию и записывать конспект [4].

Специфическими особенностями личностных черт является неуверенность в себе, склонность к замыканию в себе, ограничение круга общения людьми с похожими проблемами.

Для обучения студентов с нарушениями слуха значимым является использование наглядных информационно-коммуникационных технологий, что значительно облегчит процесс восприятия сложного материала.

2. *Нарушение зрения (слепые и слабовидящие).* Специфика учебной деятельности студентов с поражением зрительного канала восприятия является замедленность процесса восприятия. Компенсаторные возможности мозга делают более чувствительными слуховой и осязательный анализатор, поэтому преподавателю необходимо делать акцент на устных лекциях. Речь должна быть при этом выразительной и точной. Во время проведения занятия педагогу рекомендуется снижать темп учебных нагрузок, учитывать допустимую продолжительность зрительной нагрузки. Так же допустимо использование диктофона, как способа конспектирования во время занятий [5].

Психологические особенности при организации инклюзивного обучения студентов с нарушениями зрения определяют особенности профессиональной подготовки. Необходимо поощрять развитие активности и самостоятельности при отработке навыков профессиональной деятельности [1].

3. *Нарушения опорно-двигательного аппарата.* Нарушения опорно-двигательной системы связаны с поражением центральной нервной системы и нередко сочетаются с нарушениями в эмоционально-личностной, познавательной сферах. Нарушения проявляются в расстройстве внимания и памяти, сужении объема внимания, преобладании слуховой памяти над зрительной. Эмоциональные нарушения проявляются в виде повышенной возбудимости, проявлении страхов, склонности к колебаниям настроения. Обучение студентов с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата должно сочетаться с медицинской поддержкой и реабилитационными мероприятиями [2].

Физические особенности существенно влияют на самооценку студента, следствием чего является искажение восприятия мира и выстраивании коммуникаций с окружающими. У таких студентов наблюдаются нарушения личностного развития: пониженная мотивация к деятельности, страхи, связанные с передвижением и общением, стремление к ограничению социальных контактов. Эмоционально-волевые нарушения проявляются в повышенной возбудимости, чрезмерной чувствительности к внешним раздражителям и склонности к аффективным реакциям. Преподаватель должен проявлять педагогический такт, создавать ситуации успеха для студентов с ОВЗ, своевременно оказывать помощь, развивать веру в собственные силы и возможности.

4. *Нарушения эмоционально-волевой и интеллектуальной сферы.* В данную большую группу объединены лица с множественными нарушениями. Лица с психическими проблемами могут испытывать эмоциональные расстройства. Преподаватель должен проявлять педагогический такт, создавать ситуации успеха для студентов с ОВЗ, своевременно оказывать помощь, развивать веру в собственные силы и возможности.

В настоящее время использование инновационных методов обучения создаёт широкие возможности для получения качественного образования. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в профессиональном образовании должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей электронные информационные и образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения студента.

В структуре информационно-образовательной среды профессиональной образовательной организации, обучающей инвалидов, должны быть представлены три группы информационных и коммуникационных технологий: общедидактические средства; адаптивные технические и программные средства; дистанционные образовательные технологии [3].

Неоспоримые преимущества, в усвоении образовательных программ студентом с особыми образовательными потребностями при помощи ИКТ заключаются в следующем:

1) удобство доступа к материалу из любой точки своего расположения. Актуально для студентов с опорно-двигательными нарушениями: студент может находиться в лечебном учреждении, реабилитационном центре, при этом не сбиваясь с учебного графика;

2) общение со сверстниками при помощи мессенджеров и социальных сетей снимает тревожность и психологические барьеры, которые возникают в непосредственном личном общении у студентов с расстройствами речи, коммуникативной сферы;

3) разнообразие применяемых возможности информационных технологий: включение в программу видео лекций, аудиокниг, презентаций, учебных вебинаров, онлайн-олимпиад и т. д.

Для успешной реализации подобного проекта необходимо решить ряд насущных проблем. Одна из них связана с технической оснащенностью информационными технологиями всех сторон информационно-коммуникационного процесса. Для обеспечения качественного образования как обучающемуся, так и преподавателю крайне необходим комплект мультимедийного оборудования (компьютер, веб-камера, принтер, сканер, наушники, колонки и пр.), а в случае неработоспособности оборудования — его оперативное техническое обслуживание. Еще одна немаловажная проблема — это уровень развитости ИКТ-компетенций у участников дистанционного обучения, эта проблема является одной из определяющих в обеспечении эффективности данного вида обучения. Немаловажной проблемой также является и то, что сейчас нет единой платформы для осуществления обучения в данном формате.

Заключение. Популяризация цифрового образования диктует необходимость глубокого осмысления концепции индивидуализированного обучения в виртуальной среде, требований к предоставляемому для обучения контенту и оценочным материалам, анализа средств стимулирования, разработки средств интерактивного взаимодействия с преподавателем, дополнительных справочных материалов. Обеспечение условий инклюзии ставит своей целью, в конечном счете, создание инклюзивной культуры гуманистического общества, главными ценностями и принципами которого будет являться ценность личности с ограниченными возможностями здоровья.

Интеграция студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в систему профессионального обучения в Вузе успешно реализуется при помощи совмещения информационно-коммуникационных технологий и традиционного обучения в рамках инклюзивного образования наиболее перспективна и востребована на сегодняшний день.

Список цитируемых источников

1. Зотов, А. И. Дефект зрения и психическое развитие личности / А. И. Зотов // Психол. особенности слепых и слабовидящих школьников. — Л., 1981. — С. 9—16.
2. Богданова, Т. Г. Инклюзивное обучение лиц с сенсорными нарушениями : учебник для вузов / Т. Г. Богданова, Н. М. Назарова. — М. : Изд-во Юрайт, 2021. — 224 с.
3. Лызь, Н. А. Организация деятельности студентов в высшем образовании : учеб. пособие / Н. А. Лызь, И. С. Лабынцева ; Южный федерал. ун-т. — Ростов н/Д — Таганрог : Изд-во Южного федерал. ун-та, 2018. — 93 с.
4. Солнцева, В. А. Психологические особенности лиц с нарушениями слуха (слабослышащих) / В. А. Солнцева, Т. В. Белова // Справ. по организации и проведению профориентац. работы — М. : Центр новых технологий, 2012. — С. 89—92.
5. Солнцева, Л. И. Тифлопсихология детства / Л. И. Солнцева. — М. : Полиграф сервис, 2000. — 129 с.

УДК 378

В. И. Шаргаровская, Е. С. Небесский

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени В. Даля»

ИНКЛЮЗИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

В статье рассматриваются вопросы становления и развития инклюзивного образования в Луганской Народной Республике, его проблемы и перспективы на современном этапе.

Ключевые слова: инклюзия; инклюзивное образование; нравственность; социализация; ограниченные возможности здоровья.

V. I. Shargarovskaya, E. S. Nebesskiy

Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Lugansk State University V. Dahl", vshargarovskaya@bk.ru

PROFESSIONAL EDUCATION OF DONBASS YOUTH

The article deals with the formation and development of vocational education for the youth of Donbass, its problems and prospects at the present stage.

Keywords: Donbass; Lugansk People's Republic; history; education, inclusion; inclusive education, specialization.

«Инклюзивно-ориентированные образовательные учреждения — это «самый эффективный метод борьбы с дискриминацией в образовании, инструмент построения по-настоящему инклюзивного общества и предоставления образования для всех детей»».

Дакарская рамочная концепция действий

Введение. Инклюзия — центральная идея развития современного общества, затрагивающая его глубокие социальные и ценностные изменения. В основе инклюзии лежит идея включающего общества. Она означает, что любой человек (другой расы, вероисповедания, культуры, человек с ограниченными

возможностями здоровья) может быть включён в общественные отношения. Важно чтобы это включение содействовало интересам всех членов общества, росту их способностей к самостоятельной жизни, обеспечению равенства их прав во всех видах деятельности. Индивидуальные (физические, культурные, духовные, и другие) отличия человека следует рассматривать не как его особенности, а как «барьер» самого общества. Оно вырабатывает нормы, которые регулируют социальное взаимодействие. Одной из таких норм или социальных стереотипов было отторжение людей с инвалидностью, их социальная изоляция.

Основная часть. В своё время, после победы Советского союза в Великой Отечественной войне, в период восстановления экономики государства и отстраивания разрушенных городов и населённых пунктов руководством страны было принято решение о направлении инвалидов войны на архипелаг Валаам, где они длительное время проживали своим тесным сообществом. В основу принятия, данного решение, легло желание «очистить» улицы возрождающихся из пепла и руин городов от неприглядных последствий войны.

Так, инклюзия, в широком смысле этого слова, — это динамически развивающийся процесс, позитивно влияющий на систему социальных отношений. Развитие идей инклюзии укрепляет нравственное здоровье общества.

Педагогический процесс, в котором здоровые дети и дети с ограниченными возможностями здоровья обучаются и воспитываются вместе — это тоже инклюзия. Инклюзивное образование — это образование, которое каждому ребёнку, несмотря на имеющиеся физические, интеллектуальные, социальные, эмоциональные, языковые и другие особенности предоставляет возможность быть включённым в общий процесс обучения и воспитания, что затем позволяет взрослому человеку стать равноправным членом общества, снижает риски его сегрегации и изоляции.

Правовые гарантии лиц с ограниченными возможностями здоровья на получение образования в Луганской Народной Республике законодательно закреплёны в ст.78 Закона ЛНР «Об образовании».

Первичным звеном инклюзивного образования выступают общеобразовательные организации, поскольку интеграция обучающихся с ограниченными возможностями здоровья на уровне среднего профессионального и высшего образования без первоначальной интеграции в обучение на уровне общеобразовательного образования, с нашей точки зрения, является неэффективной.

Министерством образования и науки ЛНР в сентябре 2018 года издан приказ, которым утверждён Типовой порядок организации инклюзивного образования в общеобразовательных организациях (учреждениях) ЛНР, определяющий деятельность общеобразовательных организаций (учреждений) ЛНР по реализации инклюзивного образования, а также закрепляющий права и обязанности участников образовательного процесса.

Реализацию указанного Типового порядка можно проследить на примере организации инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях в г. Стаханове ЛНР, где оно с 2012г. функционирует на базе государственного бюджетного образовательного учреждения ЛНР учебно-воспитательном комбинате № 29 (далее ГБОУ УВК № 29 г. Стаханова) по образовательным уровням начального и основного уровня образования.

За период с 2016г. прослеживается снижение количества обучающихся, получающих образование по инклюзивной форме с 10 человек в 2016—2017 до 7 — в 2020—2021 учебном году.

Заблуждением является то, что инклюзивное образование необходимо только для детей с ограниченными возможностями здоровья. Практика, внедрённая в деятельности ГБОУ УВК № 29 в г. Стаханова показывает, что факт обучения в одном учебном заведении детей с ограниченными возможностями здоровья и здоровых детей оказывает благотворное влияние на нравственное развитие именно здоровых детей, способствует формированию у них гражданственности.

Поскольку структуру нравственности личности составляют знания, чувства и отношения, поведение, инклюзивное обучение способствует формированию всех трёх компонентов. Нравственным можно считать того, для кого нормы морали общества выступают как его собственные убеждения и привычные формы поведения. Сохраняя своё ведущее значение в накоплении нравственного опыта и знаний о правилах общественного поведения (в семье, на улице, в школе и других общественных местах), в разумном использовании свободного времени, в развитии нравственных качеств личности, таких как внимательное и заботливое отношение к людям, честность, терпимость, скромность и деликатность; организованность и дисциплинированность, ответственность и долг, трудолюбие и бережное отношение к национальному достоянию, совместное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и здоровых детей помогает их совместной социализации. Одни не чувствуют себя изгоями общества, а у других формируются качества сострадания, взаимовыручки и поддержки, ответственности за тех, кто слабее тебя и не может полноценно себя защитить. Для формирования умения осуществлять правильный нравственный выбор при инклюзивном обучении не требуется создание воспитывающих ситуаций с использованием ролевых игр, тренингов для выработки этических норм поведения, коммуникативных умений и навыков. Эти воспитывающие ситуации имеют место ежедневно в простом общении учащихся, как во время учебных занятий, так и в свободное от них время. Хотелось бы привести один простой пример из повседневной жизни ГБОУ УВК № 29 г. Стаханова: на уроке математики у учащегося, который имеет ограниченные возможности здоровья (у ребёнка сложности с опорно-двигательной системой) на пол упала шариковая ручка, которой он выполнял задание. Мгновенно несколько учеников, сидевших рядом с ним, пришли на помощь однокласснику и, подняв ручку с пола, передали её однокласснику, чтобы он продолжил свою работу, при этом сделали они это автоматически, не ожидая предложения и поощрения со стороны педагога. Для этих

ребят факт оказания помощи ближнему, нуждающемуся в ней, стал уже обыденным делом. Поэтому у педагогов учебного заведения есть твёрдая уверенность, что этим ребятам не надо отдельно рассказывать о принципах взаимовыручки, они у них выработались уже на уровне самосознания. И такие примеры в работе данного образовательного учреждения не единичные.

Приём на обучение в условиях инклюзии в общеобразовательные организации ЛНР, согласно Типовому порядку организации инклюзивного образования в общеобразовательных организациях (учреждениях) ЛНР, принятому Министерством образования и науки ЛНР в сентябре 2018г., осуществляется при условии предоставления выписки из протокола заседания психолого-медико-педагогической комиссии.

Так, 15 марта 2018 года Министерством образования и науки ЛНР принят приказ № 224-од, утвердивший Порядок деятельности психолого-медико-педагогической комиссии (республиканская ПМПК), которым определены основные функции, цели, задачи, состав, организация работы, материально-техническое и финансовое обеспечение республиканской психолого-медико-педагогической комиссии. Предметом её деятельности является психолого-медико-педагогическое обследование детей с особенностями психофизического развития и определение программы их воспитания и обучения с учётом медицинского диагноза и потенциальных возможностей.

Кроме того, приказом Министерства образования и науки ЛНР от 12 сентября 2018г. № 834 было утверждено Типовое положение о психолого-медико-педагогической консультации ЛНР (территориальная ПМПК), согласно которому территориальная ПМПК создана в целях своевременного раннего выявления детей с особенностями в физическом и (или) психическом развитии, отклонениями в поведении, проведения их комплексного психолого-медико-педагогического обследования и подготовки по результатам обследования рекомендаций по оказанию им психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания, а также подтверждения, уточнения или изменения ранее данных рекомендаций.

За последние два года уровень детей с нарушениями психофизического развития в общеобразовательных учреждениях имеет тенденцию к увеличению.

С нашей точки зрения причиной такого роста является тот факт, что жители Донбасса, как взрослое население, так и дети, в том числе и жители г. Стаханова ЛНР с 2014г. до настоящего времени проживают в состоянии постоянного психологического стресса ввиду непрекращающихся обстрелов территории со стороны вооружённых сил Украины. Разрушения зданий, гибель родных, близких и соседей, которые происходят в реальном времени на глазах детей и взрослых, наносят значительный ущерб не только физическому, но психическому здоровью взрослой части населения и особенно психическому состоянию детей.

Кроме того, для выстраивания и реализации высокотехнологической, непрерывной и преемственной вертикали образования детей с ограниченными возможностями здоровья, наряду с территориальными ПМПК в образовательных учреждениях ЛНР действуют психолого-медико-педагогические консилиумы, цели и задачи деятельности которых, их структура и организация деятельности регламентированы Типовым положением о психолого-медико-педагогическом консилиуме (ПИПК), утверждённым приказом Министерства образования и науки ЛНР 15 марта 2018 г. № 225-од.

ПИПК являются совещательным органом дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных организаций, специальных (коррекционных) школ — интернатов. Деятельность консилиумов направлена на решение проблем, связанных со своевременным выявлением дефектов воспитания, обучения, социальной адаптацией и интеграцией в обществе детей с ограниченными возможностями здоровья, приводящими к школьной дезадаптации (проблемам в обучении и поведенческим расстройствам). Данные консилиумы организованы на базе образовательных учреждений независимо от типа и вида, не являются самостоятельным учреждением и не имеют статуса юридического лица.

Целью консилиумов является определение и организация в рамках конкретного образовательного учреждения объективных условий развития, обучения и воспитания в соответствии со специальными образовательными потребностями и индивидуальными возможностями ребёнка.

На фоне всех положительных моментов инклюзивного образования ЛНР хотелось бы отразить и проблемы, которые также имеют место быть.

Когда мы говорим о социализации детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательную систему, следует, в первую очередь, подумать об организации учебного пространства для данных детей, поскольку оно имеет определённые особенности. При этом, общеобразовательные учреждения ЛНР в настоящее время в этом направлении сталкиваются не столько с отсутствием материальных средств на приобретение специального оборудования, как с отсутствием предприятий, которые могут предоставить это специализированное оборудование в образовательные учреждения.

Также хотелось бы обратить внимание на следующий аспект: как указано выше, предметом деятельности республиканской ПМПК ЛНР, наряду с иными направлениями деятельности, является определение программ воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья с учётом медицинского диагноза, а затем уже потенциальных возможностей. С нашей точки зрения, во главу угла должны быть поставлены именно потенциальные возможности ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, а затем уже его медицинский диагноз. Медицинский диагноз не должен быть приговором для этих детей в части возможности инклюзивного обучения или индивидуального обучения, однако в настоящее время, к сожалению, при определении типа обучения детей с ограниченными возможностями именно медицинский диагноз играет привалирующую роль.

В ЛНР вопросам интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья уделяется достаточное внимание не только в системе дошкольного и общеобразовательного обучения, но и в системе среднего-профессионального и высшего образования.

В образовательных учреждениях Республики не зависимо от их образовательного уровня создаются необходимые условия для достойного получения среднего профессионального и высшего образования людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Лица с ограниченными возможностями здоровья в ЛНР имеют гарантии получения и высшего образования. Так, в государственном университете им. В. Даля ЛНР создана и успешно функционирует учебная группа, в которой получают высшее образование дети с ограниченными возможностями здоровья.

Успех инклюзии зависит ещё и от того, как ребёнок с ограниченными возможностями здоровья чувствует себя во внеурочной деятельности, находит ли себе друзей в досуговых мероприятиях.

22 декабря 2022г. в государственном университете имени Владимира Даля прошёл образовательный форум «Инклюзивный путь», который является частью одноименного проекта, организованного и реализуемого экспертами Общественной Палаты Российской Федерации.

В ЛНР лицам с ограниченными возможностями здоровья гарантировано не только получение достойного среднего общего образования, среднего профессионального и высшего образования, но и последующее трудоустройство указанных лиц после окончания обучения.

Эти гарантии законодательно закреплены в постановлении Совета Министров ЛНР от 14 декабря 2016 года № 692 «Об утверждении Временного порядка квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов», согласно которому работодателям, в зависимости от среднесписочной численности штатных работников, устанавливается определённая квота для приёма на работу инвалидов. В случае несоблюдения требований квотирования, работодатель подвергается финансовой ответственности в виде штрафных санкций.

Заключение. Так, инклюзивное образование на современном этапе выступает для системы образования ЛНР инновацией, следовательно, требует грамотного управления на всех этапах его моделирования и внедрения.

Список цитируемых источников

1. Образование Луганской Народной Республики — инвестиции в будущее. Публичный отчет в цифрах и фактах [Электронный ресурс] / М-во образования и науки Луган. Народ. Республики, 2020. — Режим доступа: <https://minobr.su/>. — Дата доступа: 08.01.2023.
2. Сунцов, А. С. Теория и технологии инклюзивного образования : учеб. пособие / под. ред. А. С. Сунцова. — Ижевск, 2013. — 111 с.

УДК 378

В. И. Шаргаровская, Е. С. Небесский

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени В. Даля», vshargarovskaya@bk.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЁЖИ ДОНБАССА

В статье рассматриваются вопросы становления и развития профессионального образования молодёжи Донбасса, его проблемы и перспективы на современном этапе.

Ключевые слова: Донбасс; Луганская Народная Республика; история; образование; профессиональное образование.

V. I. Shargarovskaya, E. S. Nebesskiy

Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Lugansk State University. V. Dahl", vshargarovskaya@bk.ru

PROFESSIONAL EDUCATION OF DONBASS YOUTH

The article deals with the formation and development of vocational education for the youth of Donbass, its problems and prospects at the present stage.

Keywords: Donbass; Lugansk People's Republic; history; education, vocational education.

«Образование есть то, что остаётся,
когда всё выученное забывается».

Древний афоризм

Введение. На карте мира Донбасс удивительно похож на раскрытую ладонь. Раскрытую ладонь рабочего человека, на которую густыми «линиями жизни» легли железные дороги и автомагистрали, каналы и газопроводы, высоковольтные линии и лесополосы [1].

Основная часть. Да, это действительно так, и в этой случайной схожести есть что-то глубоко символическое. Он очень велик, этот холмистый, овеянный ветрами и легендами край. На севере он глядится своими меловыми горами в зеленоватые воды Донца. На юге он озаряет полыхающими свечами домен Азовское море. На востоке его звёздные копры подходят к самому тихому Дону, а на западе он уже достиг обрывистых днепровских круч. Высокая степень концентрации промышленности и определённая техническая оснащённость предприятий ускорили процесс формирования могучего рабочего класса — шахтёров, металлургов, машиностроителей и рабочих других профессий.

Природа наделила Донбасс территорией достаточно обширной и удобной для любой человеческой деятельности. Долгая и трудная история края привела к счастливому его расцвету, к нечасто встречающейся на земле гармонии: недра раскрыли людям несметные богатства, а его чернозёмные равнины из года в год дают щедрые урожаи, что до настоящего времени привлекает к нему пристальное внимание и неукратимое желание овладения его богатствами.

Луганщина. Об этом регионе Украины до недавних пор слышали преимущественно только сами жители Украины и бывшие граждане СССР. Сегодня же Луганская Народная Республика (далее — ЛНР) на слуху у всего мира.

Луганская область являлась самым восточным регионом Украины. На протяжении многих столетий эта территория, называемая Диким Полем, отделяла Русь от Крымского ханства [2]. Данная область была одним из наиболее урбанизированных и промышленных регионов. Тут были представлены все основные отрасли экономики, была сосредоточена значительная часть промышленного потенциала. Её территории славились своими залежами высококачественного угля (коксуемые и антрациты). На Луганщине были обнаружены и месторождения природного газа, в нескольких районах были найдены песчаник, известняк, мергель, мел, различные глины, в отдельных городах источники минеральных вод. Выгодное географическое положение Республики способствовало развитию её экономики. Вот чем славилась Луганская область да начала АТО (анти — террористической операции, развязанной в апреле 2014 года правительством Украины против жителей Донбасса). Так, 2014 год принёс разрушения во все отрасли экономики этого региона.

Для развития региона нужны были квалифицированные кадры как высшего, так и средне-профессионального звена. При этом, в соответствии с разработанной Государственной программой «Образование. (Украина XXI века)» вектор образовательных реформ был сориентирован не на формирование национальной системы образования, не на структурные преобразования его основных элементов, демократизацию, а на украинизацию учебного процесса.

В 2000 г. начался новый этап украинской образовательной реформы. В области среднего образования усилилась украинизация. Нововведениями в профессионально-техническом и высшем образовании стало увеличение количества учебных заведений и числа специальностей на контрактной основе, присоединение к Болонскому процессу. Наиболее острыми проблемами в сфере образования региона являлись: отток высококвалифицированных педагогических кадров; упадок материально-технической базы вузов; ухудшение жилищно-бытовых условий в студенческих общежитиях; острый дефицит научной, учебной и методической литературы; сокращение подписки на периодические издания.

По данным Государственной службы статистики Украины по сравнению с 1990—1991 годом к 2014 году количество высших учебных заведений I—IV уровня аккредитации на территории Украины сократилось больше, чем на треть (35,6 %).

Поскольку бытовало мнение, что на Донбассе, и в частности на Луганщине, имелась избыточная численность инженерных кадров, за период «независимой» Украины на территории региона был закрыт целый ряд высших учебных заведений. Так, только на Луганщине за период с 1990 года по 2014 год было закрыто 11 образовательных учреждений высшего образования.

По состоянию на 1990—1991 год на территории бывшей Луганской области насчитывалось порядка 140 образовательных учреждений среднего профессионального образования, количество которых к 2014 году снизилось до 76.

Каждый город красив по-своему. Каждый город имеет свою биографию. Человек ещё не знает и не догадывается, что в результате его трудовой деятельности впоследствии возникнет город. Однако человек строит своё жилище в надежде на то, что в нём будут жить его потомки. По закономерностям судьбы так оно и вышло с историей возникновения и развития города Стаханов ЛНР.

Этот город, единственный в мире, назван именем рабочего человека, легендарного шахтёра, зачинателя движения новаторов горного производства - Алексея Григорьевича Стаханова.

Решающую роль в судьбе города сыграли найденные нашими предками большие залежи высококачественных коксуемых углей. В составе УССР Стаханов был городом горняков и машиностроителей, металлургов и химиков. Продукция его предприятий — ферросилиций, технический углерод, грузовые и железнодорожные вагоны, поэтажные эскалаторы, краны-штаблёрны — была известна во всех союзных республиках и за рубежом.

Для развития промышленных предприятий города были нужны квалифицированные рабочие кадры и инженерно-технический персонал. До 90-х г. XX столетия в городе работало образовательное учреждение высшего образования, ежегодно выпускавшее 1,25 тысячи инженеров — педагогов по четырём основным специальностям: горной, строительной, машиностроительной, электроэнергетической. Также работали четыре

средних специальных заведениях: горный и машиностроительный техникумы, медицинское и педагогическое училища, выпускавшие специалистов среднетехнического звена. Кроме этого, квалифицированные рабочие кадры готовили семь профессионально-технических училищ.

В течение 1995—1998 годов, в «независимой» Украине, согласно программе реструктуризации угольной промышленности, Донбасс практически остался без шахт. Так в г. Стаханове из 4-х шахт, которыми на города выдавался самый высококачественный коксующийся уголь, являвшийся «хлебом» для металлургической промышленности, были уничтожены все до единой шахты. Ликвидация угольной промышленности в городе Стаханове началась с закрытия в 1995 году именно шахты «Центральная—Ирмино», на которой 31 августа 1935 года А. Стаханов установил свой мировой рекорд. Вот так «независимая» Украина чтит свою историю и своих героев, оставив после закрытия всех шахт города без работы свыше 17 000 стахановчан.

Реорганизация угольной промышленности региона негативно отразилась и на количестве образовательных учреждений, которые готовили специалистов для угольной промышленности. В регионе и г. Стаханове были закрыты все образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, которые готовили квалифицированных рабочих и специалистов инженерного звена для угольной промышленности.

Но, несмотря на это, несмотря на труднейший период экономической разрухи, которой был подвергнут Донбасс политикой «независимой» Украины, именно с верой, надеждой, оптимизмом смотрит он в своё будущее. Жители этого свободолюбивого края учатся жить в новых условиях, учатся использовать собственные ресурсы и стремятся преодолеть депрессивность. Для людей, у которых есть вера, надежда и желание возродить красоту и славу своего края, нет преград [3].

Приоритетная роль образования и воспитания на современном этапе развития Республики убедительно обоснована приказом Министерства образования и науки ЛНР «Об утверждении государственных образовательных стандартов ЛНР».

В настоящее время в ЛНР идёт активный процесс строительства государственности. Общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечение государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и создание условий для реализации права на образование являются предметом регулирования Законом ЛНР «Об образовании».

Система образования ЛНР создаёт условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ с учётом имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Сейчас в ЛНР действует 74 образовательных учреждения среднего профессионального образования (из которых: 50 — реализуют программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих и 24 — программы подготовки специалистов среднего звена); 7 образовательных учреждений высшего образования. В образовательных учреждениях среднего профессионального образования обучается 20,0 тыс. чел.; высшего образования — 43,2 тыс. чел.

Среднее профессиональное образование в ЛНР, в соответствии со ст. 67 Закона ЛНР «Об образовании», направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет своей целью подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и ЛНР. Процесс обучения молодёжи Донбасса в настоящее время происходит в достаточно сложных условиях, поскольку с апреля 2014 года на территории Донбасса Украиной было начато проведение АТО, которая со стороны Донбасса в 2022 году переросла в СВО (специальную военную операцию). Однако проведение военных действий не остановило образовательный процесс на Донбассе и не изменило стремление молодёжи к получению образования.

Так, летом 2022 года, путём прямого попадания американского снаряда «Хаймерс» в г. Стаханове ЛНР было разрушено порядка 80 % учебных корпусов государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования ЛНР «Стахановский политехнический колледж», однако, несмотря на частичное уничтожение учебной базы и учебной документации, усилиями педагогического коллектива образовательного учреждения 1 сентября 2022 года колледж гостеприимно открыл свои двери и в нём в настоящее время продолжают учёбу 320 ребят по 6 специальностям. Кроме того, не взирая на постоянные обстрелы территории г. Стаханова ЛНР со стороны вооружённых сил Украины, не были прерваны учебные процессы в образовательных учреждениях города среднего профессионального образования, в которых по очной и заочной формам обучается 1 368 ребят по 32 специальностям.

Высшее образование в ЛНР, согласно ст. 68 Закона ЛНР «Об образовании», имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

Количество обучающихся в образовательных учреждениях высшего образования ЛНР с 36,2 тыс. чел. в 2015—2016 уч. г. возросло до 43,2 тыс. чел. в 2019—2020 уч. г., из них: бакалавров — с 20,3 тыс. чел. в 2015—2016 уч. г. до 29,3 тыс. чел. в 2019—2020 уч. г.; магистров — с 6,3 тыс. чел. в 2015—2016 уч. г. до 7,4 тыс. руб. в 2019—2020 уч. г.

Локомотивом подготовки кадров системы высшего образования в ЛНР является Луганский государственный университет имени Владимира Даля, которым в 2020 г. подготовлен 3561 специалист; Луганским государственным педагогическим университетом в 2020 г. подготовлено 2 543 специалиста; Донбасским государственным техническим университетом — 1 282 специалиста; Луганской государственной академией культуры и искусства имени М. Матусовского — 601 специалист; Луганским государственным аграрным университетом — 453 специалиста; Луганским государственным медицинским университетом имени Святителя Луки — 218 специалистов; Луганской академией внутренних дел имени Э. А. Дидоренко — 143 специалиста.

В г. Стаханове ЛНР функционирует одно из старейших образовательных учреждений высшего образования Стахановский инженерно-педагогический институт менеджмента «Луганского государственного университета имени В. Даля».

Судьба данного учебного заведения тесно связана с судьбой его города. Его история не лёгкая, но очень богатая.

Начав свою образовательную деятельность в 1956г. в г. Кадиевка (бывшее название г. Стаханова) как вечернее отделение Харьковского горного института по подготовке квалифицированных инженерных кадров для бурно развивающейся угольной промышленности, пережив череду переименований и переподчинений различным образовательным учреждениям высшего образования, в настоящее время Стахановский инженерно — педагогический институт менеджмента (СИПИМ) государственного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», сохранив преподавательский потенциал и материально — техническую базу, продолжает готовить квалифицированные кадры для ЛНР по уровням высшего образования бакалавриат, специалитет и магистратура. Так, 4 кафедры СИПИМ готовят специалистов по 11 специальностям.

Возрождение в ЛНР подготовки специалистов как среднего, так и высшего звена для угольной промышленности вселяет в нас, жителей данного региона, уверенность в том, что будет и возрождена эта отрасль промышленности, поскольку в недрах Донбасса запасов этого «чёрного золота» хватит ещё на многие десятки лет.

Достаточное внимание уделяется в ЛНР профессиональному обучению, которое, согласно ч. 1 ст. 72 Закона ЛНР «Об образовании» направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно — программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессиям рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

В ЛНР координация профессионального обучения осуществляется Республиканским центром развития образования по 95 направлениям.

Заключение. Вся совокупность рассмотренных вопросов позволяет сделать вывод о том, что гражданское общество должно стать непреложным предметом научного социального познания и деятельности в образовательно — воспитательном процессе, быть адекватно отражённым в нём. Вселяют надежду открытость современных образовательно — воспитательных систем, укрепление и развитие функциональных связей и контактов всех образовательных организаций, начиная со школы, с учреждениями и центрами дополнительного образования, образовательными организациями (учреждениями) среднего профессионального и высшего образования, социокультурными и социально — педагогическими структурами, вовлечение в эту сферу деятельности специалистов широкого гуманитарного профиля, в том числе культурологов, социальных педагогов и социальных работников, специалистов управленческих звеньев социального профиля.

Список цитируемых источников

1. Миронов, М. Е. Поступь Донбасса / М. Е. Миронов, В. В. Сафонов ; под. ред. В. Р. Рыбинец. — Донецк : Донбасс, 1967. — 253 с.
2. Алексеева, Л. И. Ворошиловград / Л. И. Алексеева. — Киев : Мистецтво, 1983. — 127с.
3. Храпов, В. Н. Город Ирмино — родина стахановского движения / В. Н. Храпов. — Луганск : Свиточ. — 2008. — 361 с.

УДК 376

А. С. Янкович

Учреждение образования «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова», Витебск,
Республика Беларусь, ankovica50@gmail.com

ИНКЛЮЗИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В статье рассказывается о проблемах и перспективах инклюзивного образования, а также о путях их решения.

Ключевые слова: инклюзивное образование; люди с ограниченными возможностями здоровья; преимущества и недостатки инклюзивного образования; проблемы и перспективы реализации инклюзивного образования; развитие системы инклюзивного образования.

INCLUSION IN PROFESSIONAL EDUCATION

The article describes the problems and prospects of inclusive education, as well as ways to solve them.

Keywords: Inclusive education; people with disabilities; advantages and disadvantages of inclusive education; problems and prospects for the implementation of inclusive education; development of the inclusive education system.

Введение. Проблема в области образования людей с особыми потребностями на сегодняшний день чрезвычайно актуальна.

Инклюзивное образование — это создание и поддержание условий для совместного обучения обычных людей и людей с инвалидностью по различным образовательным программам.

Инклюзивное образование основано на идее равного отношения ко всем людям, исключается любая дискриминация людей с ограниченными возможностями и для них создаются специальные образовательные условия с учетом специфики нарушений развития и особых образовательных потребностей.

В Беларуси насчитывается 570 тыс. людей с инвалидностью, в том числе 33 тыс. несовершеннолетних. Это 6 % от всего населения республики [1].

Основная часть. С целью выявления проблем и перспектив инклюзивного образования нами был проведен опрос на платформе Google формы, в котором приняли участие 76 респондентов. В результате анализа ответов мы выяснили, что большая часть респондентов — 95,7 % знают, что такое инклюзивное образование, в тот момент, когда всего лишь 4,3 % не знают. На основании этих результатов можно сделать вывод, что большинство людей имеют представления, что такое инклюзивное образование.

Так, 82,6 % респондентов положительно относятся к инклюзивному образованию. 13 % опрошенных затрудняются ответить. И только 4,3 % респондентов отрицательно относятся к инклюзивному образованию. Из полученных результатов можно сделать вывод, что большинство респондентов положительно относятся к инклюзивному образованию.

37,7 % респондентов считают, что преимуществом инклюзивного образования для людей с особыми потребностями является развитие навыков коммуникации и социализации. 26,4 % опрошенных считают, что преимуществом инклюзивного образования для людей с особыми потребностями является возможность интегрироваться в общество наравне с другими людьми. 20,8 % респондентов считают, что получение образования. 15,1 % опрошенных считают, что общение со сверстниками. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инклюзивное образование дает много преимуществ людям с особыми потребностями.

39,5 % респондентов считают, что преимущества инклюзивного образования для обычных людей заключается в признании того, что все люди разные. 36,8 % опрошенных считают, что у них развивается умение устанавливать и поддерживать дружеские отношения с людьми, которые отличаются от них. 21,1 % респондентов считают, что у них развивается творческий подход к жизни, а также способность сопереживать другим. 2,6 % опрошенных считают, что главное, чтобы был учитель, который бы воспитал все эти навыки. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инклюзивное образование также даёт пользу и для обычных людей.

51,4 % респондентов считают, что преимущества инклюзивного образования для педагогов заключаются в освоении различных приемов, техник и технологий, необходимых для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. 28,6 % опрошенных считают, что это создает возможности для профессионального развития. 17,1 % респондентов считают, что это способствует более эффективной работе педагога с группой в целом. 2,9 % респондентов считают, что учителя воспитывают в себе способность быть толерантными. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инклюзивное образование приносит пользу и учителям.

33,3 % респондентов считают, что недостатки инклюзивного образования для людей с особыми потребностями является необъективная оценка ввиду снисходительного отношения педагогов. 33,3 % опрошенных считают, что процесс обучения затрудняют социальные и поведенческие сложности. 30 % респондентов считают, что в инклюзивном образовании люди с особыми потребностями получают более низкий уровень образования, чем их здоровые сверстники. 3,3 % респондентов считают, что им нужно уделять больше внимания и времени. Из этого можно сделать вывод, что наряду с преимуществами у инклюзивного образования есть и недостатки, главный из которых — необъективная оценка из-за снисходительного отношения педагогов.

24,2 % респондентов считают, что на данный момент проблемой инклюзивного образования является дискриминация лиц с ограниченными возможностями здоровья. 21 % опрошенных считают, что проблема заключается в представлении и реализации подходов к обучению детей с ограниченными возможностями здоровья. 19,4 % опрошенных считают, что нежелание большинства родителей обучать своих нормально развивающихся детей совместно с детьми с ограниченными возможностями здоровья. 14,5 % респондентов считают, что проблема в нехватке квалифицированных кадров. 12,9 % опрошенных считают, что социально-психологическая адаптация у людей с ограниченными возможностями затруднена. 8,1 % респондентов счи-

тают, что проблема недостаточности материально-технической базы. Таким образом можно сделать вывод, что в инклюзивном образовании много проблем, которые нужно решать.

24,2 % респондентов считают, что эффективный подход к реализации инклюзивного образования будет заключаться в появлении новых подходов к обучению. 19,7 % респондентов считают, что создание специальной программы, которая направлена на облегчение процесса адаптации людей с инвалидностью. 16,7 % респондентов считают, что наиболее эффективным было бы совершенствование системы повышения квалификации педагогического образования. 15,2 % респондентов считают, что более эффективной будет разработка специальных учебных курсов для педагогов и других обучающихся, направленных на развитие их взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья, а также создание безбарьерной образовательной и социальной среды для инклюзивного образования. Интересен тот факт, что эффективным подход в образовательном учреждении к повышению заработной платы педагогов считают только 9,1 % респондентов. Отсюда можно сделать вывод, что повышение заработной платы не гарантирует эффективной работы.

95,7 % респондентов считают необходимым развивать систему инклюзивного образования, при этом только 4,3 % не согласны с этим. На основании этих результатов можно сделать вывод, что большинство людей считают необходимым развивать систему инклюзивного образования.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что одной из актуальных проблем современного общества является проблема образования людей с особыми потребностями. Анализ результатов анкетирования показал, что большинство респондентов знают, что такое инклюзивное образование, и положительно относятся к нему. Также в инклюзивном образовании есть как преимущества, так и недостатки. И самым главным преимуществом инклюзивного образования для лиц с особенностями является развитие навыков коммуникации и социализации. А польза инклюзивного образования для обычных людей заключается в признании того, что все люди разные. А преимуществом инклюзивного образования для педагогов заключаются в освоении различных приемов, техник и технологий, необходимых для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. Из этого можно сделать вывод, что наряду с преимуществами у инклюзивного образования есть и недостатки, главный из которых — необъективная оценка из-за снисходительного отношения педагогов.

Кроме того, анализ результатов опроса показал, что проблем в инклюзивном образовании много. И высшим приоритетом является дискриминация людей с инвалидностью.

Респонденты также отметили, что наиболее эффективным подходом к реализации инклюзивного образования будет появление новых подходов к обучению и они также считают, что необходимо развивать систему инклюзивного образования.

Список цитируемых источников

1. Удельный вес инвалидов в общей численности населения Беларуси составляет 6 % [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-osnova-inklyuzivnogo-obrazovaniya-isklyuchenie-lyuboy-diskriminaciy-detey-kotoraya-obespechivaet-ravnoe-otnoshenie-ko-vse-3091870.html> . — Дата доступа: 23.12.2022.