

УДК 331.5(476)

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Гнатюк С.Н., доц.

*Белорусско-Российский университет,
г. Могилев, Республика Беларусь*

Реферат. *В настоящее время в глобальной экономике происходит переход на новую стадию развития, связанную с цифровизацией экономики. Цифровизация принципиально влияет на рынок труда, изменяя спрос и предложение труда. Выявлены основные тенденции изменения рынка труда. Предложены меры по развитию рынка труда Беларуси в условиях перехода к цифровой экономике.*

Ключевые слова: рынок труда, предложение труда, спрос на труд, человеческий капитал, цифровизация.

Как фактор производства труд является самым значимым из всей совокупности факторов. В рыночной экономике труд имеет форму рабочей силы, или способности человека к трудовой деятельности, которая продается и покупается на рынке труда. В настоящее время при анализе труда как фактора производства используется понятие «человеческий капитал», синтезирующее современное понимание роли и места человека в обществе, в повышении эффективности экономики на основе инвестиций в развитие способностей, углубление знаний, расширение навыков, повышение профессионально-квалификационного и культурного уровня работника.

В республике при формировании модели социально ориентированной экономики рыночного типа были проведены институциональные изменения рынка труда:

– приведено в соответствие с требованиями и условиями рыночной экономикой трудовое законодательство;

– изменена роль государства на рынке труда;

– создана инфраструктура рынка труда рыночного характера (центры занятости, центры переподготовки безработных и т. д.);

– реформирована система формирования спроса и предложения труда;

– реформирован институт формирования заработной платы.

Согласно рейтингу исследовательского центра The Heritage Foundation (США) по уровню свободы трудовых отношений Беларусь в 2019 г. находилась на 23 месте среди 184 стран мира.

Развитие рынка труда Беларуси характеризуется следующими тенденциями и процессами:

– сокращением численности занятых с 4703,0 тыс. человек в 2010 г. до 4334,2 тыс. в 2019 г. (на 7,8 %) [1], что обусловлено прежде всего внедрением новых технологий, в том числе ИКТ, приводящих к росту производительности труда и сокращению потребности в персонале. Внедрение элементов цифровой экономики изменило облик ряда отраслей – туристической, телекоммуникационной, полиграфической, пассажирских перевозок, в частности, услуг такси и т. д.

– за период 2011–2020 гг. при общем снижении численности занятых доля занятых в видах экономической деятельности, в которых среднее значение валовой добавленной стоимости (ВДС) на одного работника выше среднего значения показателя по экономике (прогрессирующие виды деятельности), – снизилась, а в видах деятельности, в которых среднее значение ВДС на одного занятого было ниже среднего значения по экономике (не прогрессирующие виды деятельности), – выросла, что свидетельствует о недостаточной эффективности рынка труда;

– повышением гибкости рынка труда, появлением новых форм занятости в связи с развитием цифровизации: совместное использование труда работников, совместное трудоустройство, промежуточное управление, разовая работа, мобильная работа,

основанная на информационно-коммуникационных технологиях, краудворкинг, краудсорсинг;

– превышением спроса на труд над предложением труда на протяжении последних 10 лет за исключением 2015 г.: в 2019 г. предложение было 12,7 тыс. человек, спрос – 88,7 тыс. [1];

– дисбалансом спроса и предложения рабочей силы по территориальному и профессионально-квалификационному признаку (особенно это характерно для профессий, связанных с цифровыми технологиями) и, как следствие, ростом территориальной мобильности рабочей силы;

– высокой текучестью кадров: ежегодно практически каждый пятый работник увольняется в поисках более выгодных условий труда. При этом соотношение принятых и уволенных работников составляет 99 % [1];

– низкой официальной безработицей: численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите (по данным Минтруда и соцзащиты) составляет 7,2 тыс. чел. на конец 2020 г. (0,2 %). По данным выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения численность безработных составила 244,9 тыс. человек, уровень фактической безработицы – 4,8 % [1];

– отсутствие должных инструментов социальной поддержки безработных, что способствует сохранению слабости рынка труда. Безработица оказывает негативное влияние на квалификацию безработных, а значит, и уровень человеческого капитала;

– наличием скрытой формы безработицы: в 2019 г. 80,5 тысяч человек (2,7 % от общего среднемесячного количества работников) были заняты неполный рабочий день и находились в вынужденном отпуске по инициативе нанимателя.

Если рассматривать тенденции развития рынка труда со стороны спроса, то можно отметить, что:

– сокращается общий спрос на рынке труда в результате внедрения новых технологий и перехода к экономике знаний;

– спрос на труд неравномерен по регионам, видам деятельности;

– растет спрос в сфере услуг и падает в сфере производства как результат перехода на постиндустриальную стадию развития общества (удельный вес занятых в сфере услуг за 2013-2019 гг. увеличился на 3,9 п.п.);

– более быстро сокращается спрос на предприятиях государственной формы собственности, спрос на иностранных и частных предприятиях сокращается медленнее;

– сокращается спрос на рабочие места и растет спрос на должности служащих и специалистов;

– растет спрос на квалифицированных специалистов;

– более быстро растет спрос в наукоемких видах деятельности.

Со стороны предложения на рынке труда можно отметить такие явления, как:

– сокращается предложение труда в силу демографических процессов и миграции части рабочей силы (трудовые ресурсы сократились с 5989,1 тыс. чел. в 2013 г. до 5728,9 тыс. чел. в 2019 г.);

– увеличивается предложение труда лиц среднего и старшего возраста, увеличивается средний возраст занятого населения (средний возраст занятого населения устойчиво растет и в 2019 г. составляет 40,9 года);

– сокращается удельный вес женщин и растет удельный вес мужчин на рынке труда;

– растет уровень образования ищущих работу (высшее образование имело 33,1 % занятого населения, среднее специальное – 23,1 %);

– часть рабочей силы предлагает свой труд в других странах: численность лиц, работающих за границей по данным выборочного обследования домашних хозяйств, постоянно растет и составила 98,4 тыс. человек на конец 2019 г.;

– домохозяйства предлагая труд учитывают не только размер заработной платы, но и условия и характер труда.

Если рассматривать зарплату, как ценовой механизм формирования равновесия на рынке труда, то следует отметить:

– низкую стоимость рабочей силы;

– невысокий размер заработной платы по сравнению с развитыми и соседними странами;

– рост номинальной и реальной заработной платы (за исключением 2015 и 2016 гг.) во всех секторах экономики;

- рост степени дифференциации зарплаты по секторам и регионам;
- отставание размера заработной платы в бюджетной сфере от средней зарплаты в экономике;
- темп роста зарплаты, как правило, опережает темп роста производительности труда.

На рынке труда Беларуси есть и ряд проблем, которые требуют решения. Среди основных барьеров устойчивого развития предприятия – недостаток квалифицированной рабочей силы. В условиях цифровизации экономики для работодателей приоритетными стали так называемые «гибкие навыки» сотрудников: личные качества и социальные навыки, такие как способность работать в команде, любопытство, инициативность, креативное мышление, самоуправление, способность решения сложных задач. Поэтому экономическая политика государства должна быть направлена на стимулирование развития бизнеса и создания новых рабочих мест, подготовку кадров с целью решения проблемы рациональной занятости. Меры поддержки нанимателей в модернизации производства должны выйти на более высокий уровень при одновременном внимании к проблемам высвобождаемых в результате модернизации работников.

Формирование цифровой экономики знаний влияет на структуру рынка труда, повышая роль накопленного человеческого капитала, важнейшую роль в формировании которого играет уровень и качество образования, так как в современных условиях важны такие компетенции, как умение быстро воспринимать, обрабатывать и распространять большие объёмы информации, креативность, готовность развивать свои знания и навыки на протяжении всей жизни. В силу этого необходимо в республике совершенствовать систему образования: переходить на обучение на основе принципа непрерывного образования на протяжении всей трудовой жизни. По оценкам экспертов, развитие новых технологий в ближайшие 5 лет приведет к сокращению 7 млн рабочих мест в мировой экономике, которые будут компенсированы только на 2 млн вакансий в новых отраслях экономики. Очевидно, перед учреждениями образования встает задача прогнозирования тенденций развития рынка труда и адаптации образовательных программ в соответствии с ожидаемыми изменениями.

Список использованных источников

1. Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник // Национальный статистический комитет Республики Беларусь – Минск, 2020. – 316 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by – Дата доступа: 26.03.2021.

УДК 378.09(470)

ИССЛЕДОВАНИЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Кочерьян М.А., зав. кафедрой физ. воспитания и спорта

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Реферат. *Использование инструментов сетевого взаимодействия позволяет улучшить ресурсное обеспечение физкультурно-спортивной деятельности ВУЗов, расширить возможности реализации образовательного процесса за счет многочисленных проектов. Цель исследования провести оценку активности сетевого взаимодействия вузов Свердловской области в рамках физкультурно-спортивной деятельности.*

Ключевые слова: сетевое взаимодействие, физкультурно-спортивная деятельность, ресурсы, проекты.

Реализация разносторонних интересов студентов в рамках физкультурно-спортивной деятельности вузов требует от образовательных учреждений наличия разнообразной материально-технической базы: спортивных сооружений различной специфики, квалифицированных кадров, методических разработок. В то же время возможности отдельных учреждений высшего образования ограничены, решение этой проблемы