

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

УДК 631.158:331 (476)

DOI: 10.5281/zenodo.1219774

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОЇ БІЛОРУСІ

Базилева М.М.

Ключові слова: зайнятість, заробітна плата, мотивація праці, нова економіка, організація праці, професійне навчання, власність, соціальний капітал, суб'єкт трудових відносин, технологічний базис, трудові відносини, людський капітал.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ

Базилева М.М.

Предметом анализа выступает человеческий капитал и факторы его мотивации в Республике Беларусь. Цель исследования заключается в определении сущности человеческого капитала и определении его мотивирующих факторов. Задачи исследования: определить сущность человеческого капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду. Методы исследования – это система общемировоззренческих, общих научных и частных методов познания. Результаты: определение сущности человеческого капитала на основе системного анализа позволило охарактеризовать мотивацию трудовой деятельности как сущностного элемента человеческого капитала и рассмотреть роль материальных мотивов в его формировании. В качестве факторов были рассмотрены такие как, ВВП на душу населения, удельный вес заработной платы в производимом ВВП, удельный вес минимальной заработной платы в ВВП, уровень безработицы, пособие по безработице, особенности пенсионной системы. Область применения результатов – деятельность органов управления в сфере регулирования трудовых отношений. Выводы: с целью увеличения мотивационной компоненты человеческого капитала необходимо обратить внимание на рост ВВП, повышение доли заработной платы в производимом ВВП, увеличение доли минимальной заработной платы в ВВП, совершенствование механизма регулирования рынка труда в части безработицы и совершенствовании пенсионной системы.

Ключевые слова: занятость, заработная плата, мотивация труда, нестандартные формы занятости, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал.

E 29 – Macroeconomics: Consumption, Saving, Production, Employment, and Investment: Other

HUMAN CAPITAL AND HUMAN POTENTIAL IN MODERN BELARUS

Bazyleva M.N.

The subject of analysis is human capital and motivation factors in the Republic of Belarus. The purpose of the study is to determine the nature of human capital and the determination of his motivating factors. PURPOSE: To determine the nature of human capital, to characterize the place of motivational components in his system, to identify the factors that motivate staff to highly productive labor. Research methods - a system common scientific and private methods of cognition. Results: The definition of the essence of human capital characterize the motivation to work as an essential element of human capital and to consider the role of material motives in its formation. The factors were considered such as GDP per capita, the share of wages in the produced GDP, the share of minimum wages in GDP, unemployment, unemployment benefits, especially pension system. Scope results - activities of management in the field of labor relations. Conclusions: In order to increase the motivational components of human capital necessary to pay attention to the GDP growth, increasing the share of wages in the produced GDP, increase of minimum wages in GDP, improving the mechanism of regulation of the labor market in terms of unemployment and improving the pension system.

Key words: employment, wages, labor motivation, precarious employment, the new economy, labor, vocational training, property, social capital, the subjects of labor relations, technological base, labor, human capital.

Введение. Теория человеческого капитала объясняет влияние качественных характеристик субъектов трудовых отношений на результирующие параметры производства. В наиболее общем виде подобное воздействие можно свести к следующим моментам: улучшение качества субъектов трудовых отношений, повышение мобильности, стимулирование производства и занятости с целью повышения качества благосостояния, увеличение инвестиций в экономику путем преодоления диспропорции в распределении доходов и собственности.

Актуальность выбранного исследования предопределяется следующими моментами. Во-первых, предпринимательско-собственнический аспект отношений экономической системы заменяется профессионально-экономическим, определяющее место в котором занимает труд и человеческий капитал. Во-вторых, развитие государств по пути формирования новой экономики существенно изменяет формы и механизмы включения индивида в производственный процесс, связанные с появлением и бурным развитием информационных и телекоммуникационных технологий, качественным скачком в научном и техническом прогрессе, а это требует не только более высокого уровня квалификации, но и нового качества работника, что влияет на модификацию системы потребностей и мотивации работников. В-третьих, усложнение на базе новых технологий производственных процессов, выдвигает новые требования к работнику как субъекту трудовой деятельности. Становится важна уже не просто экономическая составляющая, как совокупность накопленных способностей, знаний, навыков, но и социальная и образовательная - в виде общественного статуса и должностного положения, и личностная самореализация и самоактуализация человека. В-четвертых, развитые государства мира вступили в эпоху новой экономики, которая характеризуется не только прогрессом в сфере высоких технологий, повышенным вниманием к интеллектуальному и творческому труду, но и ростом числа субъектов хозяйствования, которые работают в новых условиях. В результате весьма значимыми являются вопросы о том, как индивиды взаимодействуют друг с другом, умеют ли они работать в коллективе, насколько велико их доверие к обществу и государству.

Степень исследования проблемы. Экономисты рассматривают проблемы человеческого капитала и трудовых отношений в разных аспектах. Так экономико-правовые аспекты охарактеризованы в работах Анисимова Л.Н., Ивановой Ю.И., Лопухина В.Ю., Малашенко В.П., Мамытова Е.К., Одегова Ю.Г., Скрипченко Д.Г., Сутягина А.В. и др. Социальный контекст при анализе человеческого капитала и трудовых отношений преобладает в работах Азаровой Н.Б., Гейца И.В., Горелова Н.А., Малашенко В.П., Федченко А.А., Чепуренко А.Ю. и др. Развитие института собственности в контексте анализа трудовых отношений рассматривается в работах Бондаренко Э.Н., Булановой Н.В., Львова Д.С., Смирнова И.А. и др. Феномен новой экономики в общесистемном толковании определен в работах Белолипецкого В.Г., Гапоненко А.Л., Зотовой Е.С., Игнацкой М.А., Иноземцева В.Л., Корнейчука Б.В., Лазарева И.А., Макарова В.Л., Пороховского А.А., Рашковского Е., Рыючака А.В., Стрельца И.А., Осипова Ю.М. и др. Развитие неформальных трудовых отношений рассматривается в работах Ароновой С.А., Барсуковой С.Ю., Бобровских А.В., Заславской Т., Кандиоти Д., Ковалева Е., Кубишина Е., Седовой Н.Н., Тереховой А.А., Шанина Т., Ярыгиной Т. и др.

Исследование проблем социальных типов трудовых отношений в контексте реализации идей социального партнерства нашло свое отражение в трудах Беляевой И., Верхана П.Х., Генкина Б.М., Ермоленко Т., Кирилушкиной И.А., Кубицкого С.И., Переверзева М.П., Садовой Е. и др. Исследование проблем, связанных с содержательными моментами понятий трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, кадровый потенциал нашло свое отражение в работах Кижеватовой Е., Корнейчука Б.В., Нижегородцева Р.М., Рубина Я.И., Соболевой И.В., Тесленко А.Н., Шаталовой Н.И. и др. Анализ процессов накопления и развития человеческого капитала получил реализацию в исследованиях Добрынина А.И., Дятлова С.А., Ерохина С.Г., Ильинского И.В., Исаенко А.Н., Рубина Я.И., Соболевой И.В., Супяна В., Тесленко А.Н., Цыренова Е.Д., Щетинина В.П. и др. Развитие теории социального капитала нашло отражение в работах Вильховченко Э., Монусовой Г., Стрельниковой Л.В., Сысоева С.А., и др. Макроэкономические особенности развития трудовых отношений нашли свое выражение в исследованиях Збышко Б.Г., Кендрика Дж., Лебедевой Л.Ф., Новикова А.В., Марцинкевича В.И., Супяна В. и др.

Предметом исследования выступают мотивационные аспекты человеческого капитала и человеческого потенциала.

Цель исследования заключается в определении сущности человеческого капитала и потенциала определении их мотивирующих факторов.

Задачи исследования: определить сущность человеческого капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду.

Методы исследования – это система общемировоззренческих. Общих научных и частных методов познания.

Постановка проблемы. Экономическое развитие Республики Беларусь предполагает необходимость полного задействования и интенсивного использования всех имеющихся ресурсов в рамках нашей страны. И именно в этом контексте представляется необходимым анализ проблемы трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал, насколько же мы близки к их эффективному использованию и, что мешает совершить это наиболее полным образом.

Человеческий потенциал рассматривается автором, как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, который реализуется в различных областях деятельности и может быть капитализирован при определенных условиях. Достигнутый уровень благосостояния общества выступает следствием и условием развития человеческого потенциала при условии достаточного уровня инвестиций в это развитие. При таком подходе важными становятся следующие аспекты. Во-первых, речь идет о том, что носителем человеческого потенциала является все население страны, как занятое, так и незанятое. Во-вторых, важнейшими становятся качественные характеристики человека, такие как здоровье, культура, образовательно-квалификационный уровень и т.п.

В рассматриваемом контексте можно говорить о количественных и качественных характеристиках человеческого потенциала. В первом случае речь идет о численности населения, коэффициентах рождаемости и смертности, ожидаемой продолжительности жизни при рождении, производительности труда, валовом национальном доходе на душу населения, профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, уровне заработной платы и т.д. Во втором случае следует рассматривать динамику инвестиций в образование, медицинское обслуживание, культуру и т.д.

В своем современном толковании понятие человеческий капитал выдерживает множественность подходов. Можно выделить по крайней мере три. Наиболее широкое толкование термина приводит к осознанию того факта, что человеческий капитал начинает включать не только производительные качества индивидов и возможность извлекать доход, но и комплекс моральных, этических, психологических, мировоззренческих качеств индивида. Данный подход представляется достаточно широким для толкования человеческого капитала, поскольку к данной категории очень близко подходят смежные понятия капитала культуры и социального капитала, и становится сложно разграничить их. При подобном подходе наиболее значимыми составляющими человеческого капитала объявляются культура и образование, а также степень владения научными знаниями и информацией. Помимо этого, в такой трактовке человеческий капитал примыкает и к человеческому потенциалу, поскольку рассматривается скорее как ценность не для индивида, а для общества, которое его оценивает. Оно стимулирует развитие таких проектов инвестиций в человека, которые изменяют настоящие и потенциальные потребности людей, чтобы они

коррелировались с потребностями общества в целом, поэтому человеческий капитал выступает как социальное благо, а не индивидуальное. Наиболее узкая трактовка человеческого капитала отличается от указанных выше. Здесь можно указать на ряд признаков, которым соответствует человеческий капитал: это накопленный запас навыков, знаний, мотивации и энергии; этот запас используется в производственной деятельности; поскольку целью последней является рост прибыли или дохода, то использование человеческого капитала приводит к их росту; зависимость между затратами в человеческий капитал и доходами стимулирует инвестиции в человека.

Автору представляется необходимой трактовка человеческого капитала как совокупности врожденных способностей, талантов, здоровья; знаний, умений субъектов трудовых отношений, полученных через обучение, образование и практический опыт, требующих отвлечения средств от текущего потребления; которые способствуют росту производительности труда, качества деятельности, способствуют увеличению заработков, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системе мотивации.

В качестве показателей человеческого капитала могут рассматриваться рост ВВП и ВНД, получение дохода, повышение эффективности труда. Человеческий потенциал является основой для человеческого капитала, но именно последний способствует его реализации. Рост ВВП и ВНД обеспечивают долгую и здоровую жизнь, рост доходов – способствуют улучшению качества образования и качества жизни, рост эффективности труда – позволит увеличить свободное время и так может продолжаться по кругу.

Для того, чтобы человеческий потенциал трансформировался в человеческий капитал, необходимо мотивировать его в направлении развития, т.е. необходимо создавать такие условия производственной деятельности, которые приводили бы к росту производительности труда. Таким образом, одним из факторов, который является основой трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал является мотивация. В качестве же другого фактора выступает качество знания, носителем которого является индивид.

Резюмируя вышесказанное, сделаем выводы о соотношении понятий человеческий потенциал и человеческий капитал. Первое различие между ними связано с широтой охвата населения. В случае человеческого капитала мы анализируем только занятое население. Человеческий потенциал учитывает еще и незанятое трудоспособное население и то, что находится за пределами трудоспособного возраста. Второе различие связано с условиями деятельности. Человеческий потенциал – это уже реально сложившийся человеческий капитал с социально-экономическими условиями его формирования. Т.е. здесь будут приниматься во внимание особенности социальной среды, которая формирует личность, систему ее ценностей и преимуществ, структуру интересов, степень активности, а также качество жизни населения, которое вместе с уровнем здравоохранения и образования характеризуется такими показателями, как уровень занятости населения, его платежеспособность, доступ к участию в политической жизни. Третье различие связано с самим понятием капитал, который представляет собой самовозрастающую стоимость. В этой связи человеческий потенциал можно также трактовать как набор инвестиций (образовательных, здравоохранения и воспитательных) в человека. Капиталом человек становится только тогда, когда является субъектом экономической деятельности, то есть когда инвестиции начинают работать и приносить прибыль.

Результаты исследования. Рассмотрим основные параметры развития человеческого потенциала и человеческого капитала в Республике Беларусь. По данным Национального статистического комитета, численность населения Беларуси на 1 января 2017 г. составила 9 млн. 504,7 тыс. человек и по сравнению с началом 2016 года увеличилась примерно на 7 тыс. человек [1, с. 11]. Рост численности населения наблюдается с 2012 г. Средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении (для обоих полов) в Беларуси составляет 73,9 года на конец 2016 г. [2, с. 14]. Это выше средней ожидаемой продолжительности жизни в мире, которая находится на уровне около 71 года. Средняя ожидаемая продолжительность жизни мужчин при рождении – 65,6 года, женщин – 77,2 года [2, с. 23]. В рейтинге стран мира по уровню расходов на здравоохранение, который подготовлен Всемирной Организацией Здравоохранения, Республика Беларусь занимает 105 место из 190 стран [3, с. 114]. По показателю качества жизни населения по версии The Economist Intelligence Unit Беларусь занимает 100 место из 190 стран. Индекс составляется на основе статистического анализа девяти ключевых показателей, которые отражают различные аспекты качества жизни населения: здоровье, материальное благополучие, уровень занятости и др.

Республика Беларусь характеризуется одним из самых высоких показателей рождаемости в своем регионе. Суммарный коэффициент рождаемости в Беларуси составляет 1,7 на одну женщину. По индексу материнства, который ежегодно составляется международной организацией «Save the Children», Беларусь входит в 25 (из 179) стран, благоприятных для рождения ребенка, и лидирует среди государств – участников Содружества Независимых Государств [4, с. 16].

Несмотря на сокращение числа умерших за последние годы, смертность по-прежнему превышает рождаемость. В первом полугодии 2017 года также были отмечены негативные тенденции снижения рождаемости и роста смертности, что привело к естественной убыли населения. За анализируемый период положительный миграционный прирост составил 2 тысячи человек. Основной миграционный обмен Беларуси происходил со странами СНГ, это свидетельствует о том, что Республика Беларусь обладает конкурентными преимуществами и является привлекательной страной для притока человеческих ресурсов [1, с. 11]. В результате численность населения составила 9 495,5 тыс. человек и уменьшилась на 0,1% с начала года. Сокращение численности населения отмечалось во всех регионах РБ, за исключением Минска и Минской области.

Достаточно высокий уровень человеческого потенциала обеспечивает развития система здравоохранения Республики Беларусь. Сеть лечебно-профилактических учреждений охраны здоровья на начало 2017 г. представлена 639 больницами с 81,7 тыс. больничных коек, 2341 амбулаторно-поликлиническими организациями. Обеспеченность же отрасли медицинскими кадрами определяет эффективность функционирования системы здравоохранения. В начале 2017 года в Республике Беларусь с учётом всех ведомств работало 44,3 врача на 10 тыс. населения, что на 4,2 % больше чем в 2015. Однако, обеспеченность населения средним медицинским персоналом на начало 2017 г. составляет 135,1 тыс. на 10 тыс. человек, что в 2,5 раза ниже уровня высокоразвитых стран [4, с. 76]. По-прежнему актуальной остаётся проблема финансирования здравоохранения, в значительной мере определяющая качество и доступность медицинской помощи. Удельный вес расходов консолидированного бюджета на здравоохранение к ВВП в 2016 году составил 4,2 %, что на 0,3 % больше аналогичного показателя в 2015 году [4, с.78].

Большая часть населения страны оценивает своё здоровье как хорошее или удовлетворительное, что представлено на рисунке 1. Это свидетельствует об эффективности системы здравоохранения.

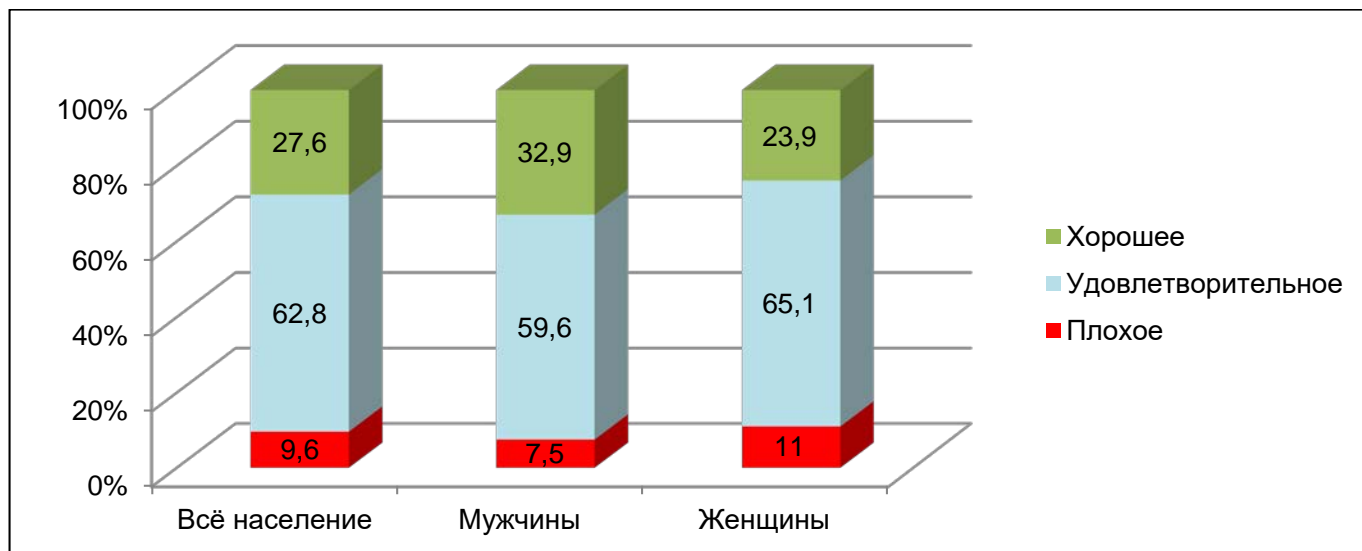


Рисунок 1. Субъективная оценка населением состояния своего здоровья (на начало 2017 г., в процентах к численности населения в возрасте 16 лет и старше)

Примечание – Источник: [4, с. 45].

Основную часть трудовых ресурсов Республики Беларусь составляет экономически активное население — население, которое имеет или желает и потенциально сможет иметь самостоятельный источник средств существования. Говоря о динамике трудовых ресурсов Беларуси, необходимо отметить, что за период с 2013 по начало 2017 г. произошли заметные изменения количественных характеристик. В частности, имело место сокращение трудовых ресурсов и их главной составляющей – трудоспособного населения. Численность трудовых

ресурсов (в среднем за год) сократилась с 5989,1 тыс. чел. до 5833,5 тыс. чел. за период с 2013 по конец 2016 года, в том числе на 41,3 тыс. человек с 2015 по 2016 год. Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения сократился с 63,3% в 2013 г. до 61,4% в 2016 г. [1, с. 32].

В структуре трудовых ресурсов за период 2013-2017 гг. произошли изменения и в возрастной структуре занятого населения в сторону увеличения доли лиц старше трудоспособного возраста. В Республике Беларусь наряду с общим сокращением трудовых ресурсов происходит ухудшение возрастной структуры населения – рост доли пенсионеров и отношения нетрудоспособного населения к трудоспособному. Если в 2001—2010 гг. в трудоспособный возраст в Беларуси вступило более чем 1,4 млн чел, то к 2020 г. эта цифра будет меньше на 37 % (более чем на 500 тыс. чел.). В эти же годы будет нарастать количество людей, достигающих пенсионного возраста. В 2001—2010 гг., их число составило около 870 тыс. чел., а к 2020 г. составит почти 1,5 млн чел. Как известно, по классификации ООН, государства, где доля жителей старше 65 лет превышает 7 %, относят к числу стран со старым населением. На начало 2017 года в Беларуси доля этой возрастной категории населения достигла 14,2 %. По оценкам ООН к 2050 году доля людей старше 65 лет в структуре населения Беларуси возрастет до 27,6% [5, с. 23].

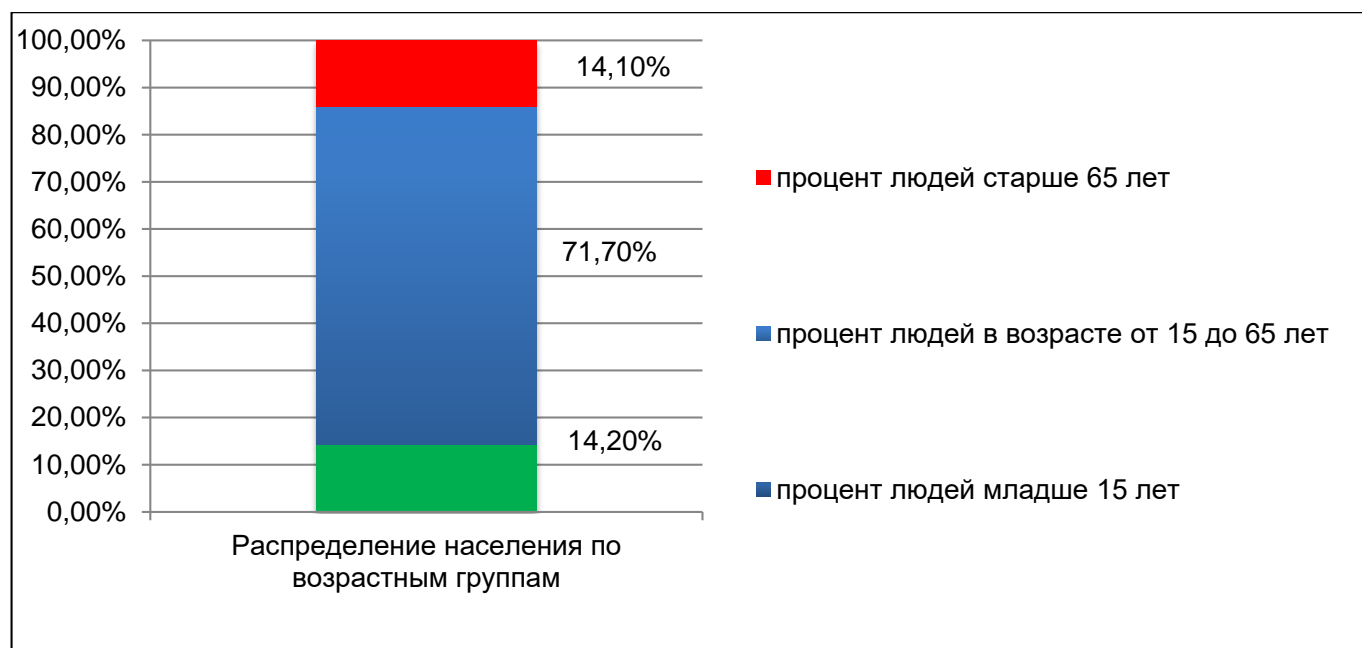


Рисунок 2. Распределение населения по возрастным группам в конце 2016 г.

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [2, с. 32].

Рассмотрим качественные характеристики занятого населения. Согласно данным национальной статистики, среднегодовая численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками уменьшалась с 1990 по 1998 г., начиная с 2000 г. росла, достигнув пика в 2012 г. В настоящее время наблюдается тенденция снижения уровня данного показателя. На конец 2016 года в сфере научных исследований было занято 26153 человек. Причем, из них в области технических наук было сосредоточено 58,8% исследователей, естественных наук – 20,3%, общественных наук – 7,0%, медицинских – 5,3%, сельскохозяйственных – 6,3%, гуманитарных – 1,7%.

Расходы на образование считаются одним из ключевых показателей социально-экономического развития, так как отражают степень внимания, уделяемого государством и обществом образованию граждан. Инвестиции в образование не только важный способ увеличения человеческого капитала страны и улучшения перспектив развития, они имеют и собственную ценность, поскольку образование обеспечивает возможность самореализации, способствует материальному благополучию и здоровому образу жизни. В рейтинге стран мира по уровню расходов на образование Беларусь занимает 83 место из 153 стран. Показатель рассчитывается на основе данных национальной статистики и международных организаций. В качестве источника информации выступает база данных Всемирного банка «World Development Indicators», которая обновляется ежегодно. Статистика свидетельствует, что, начиная с 2005 г., доля расходов на образование в нашей стране в ВВП стала снижаться, однако, по предварительной оценке

ЮНЕСКО, она остаётся сопоставимой с мировыми показателями (Швеция – 7,8 %, Франция – 5,8 %, Германия – 4,6 %, Канада – 5,5 %, Польша – 5,0 %) [5, с.115].

При анализе структуры расходов на образование заметно, что в 2015-2016 г. примерно 45% всех расходов приходилось на общее среднее образование, 24% – на дошкольное, 12% – на высшее и послевузовское [6, с. 67]. В то же время, на прикладные исследования в области образования приходится лишь 0.1% всех расходов на образование. Следует отметить, что образовательный уровень населения вырос за период 2008-2016 гг. Согласно данным, удельный вес населения имеющего высшее образование, увеличился с 23,8% в 2008 г. до 29,4% в 2016 г.

Важнейшей характеристикой развития человеческого потенциала страны является доля расходов консолидированного бюджета на социальную сферу, в частности, на физическую культуру, спорт, культуру и средства массовой информации. Доля расходов в 2016 г. снизилась по сравнению с 2013 г. на 0,4% и составляет 7,3% всех расходов на социальную сферу [1, с. 98]. В процентах к ВВП данный показатель не изменяется на протяжении 5 лет и составляет 0,9%. В большинстве развитых европейских стран бюджетное финансирование остается одной из главных форм поддержки сферы культуры и искусства. Затраты на эти нужды в общих расходах бюджетов стран составляют сравнительно небольшую часть — от 0.8% до 2,5%. К сожалению, Республика Беларусь достигает только порогового значения расходов на культуру развитых европейских стран. Объем бюджетного финансирования на развитие отрасли культуры и искусства, который определяется в размере до 1% от валового внутреннего продукта, является недостаточным для эффективного развития данной отрасли.

Выше было отмечено, что процесс трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал предполагает воздействие мотивационной компоненты, ибо именно она направляет усилия человека на достижение конкретного результата.

Любая деятельность, как известно, сопряжена с определенными издержками, имеет свою цену. Трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отвлекать работника, если нет достаточных условий для поддержания работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные производственные условия, неразвитость социально-бытовой сферы могут приводить к такой стратегии поведения работников, когда они предпочитают работать меньше, меньше и получать, так как для них неприемлема цена интенсивного труда. Может иметь место и иная ситуация, при которой, работник для поддержания определенного уровня благосостояния, готов платить здоровьем. А общество, устанавливая надбавки и льготы за вредные условия труда, оплату за сверхурочную работу, это санкционирует. Необходимо понимать, что, чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него значимы такие мотивы труда, как долг перед обществом, стремление приносить пользу. Параллельно в его сознании происходит гипертрофирование материального вознаграждения за труд. Эти процессы развиваются наиболее интенсивно, когда заработная плата оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта. Следствием снижения мотивов реализации в обществе становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции теряют смысл и перестают связываться с удовлетворением собственных потребностей.

Практика развития нашей страны свидетельствует о том, что в последнее время наиболее значимыми мотивами являются материальные. Фактически они сводятся к общей сумме доходов, который получает субъект. Последнее время номинальные денежные доходы населения имеют устойчивую тенденцию к росту. Рассмотрим структуру денежных доходов населения (таблица 1).

Таблица 1. Структура денежных доходов населения в процентах к итогу

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Сентябрь 2017 г.
оплата труда	62,5	61,7	62	62,3
доходы от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход	8,5	8,2	8,0	7,8
трансферты населению (пенсии и пособия, стипендии)	21,1	22,8	24,2	26,1
доходы от собственности (проценты по депозитам, дивиденды и прочие доходы от собственности)	7,9	7,3	5,8	5,6

Примечание – Источник: [7].

В Беларусі, як і в більшості стран, основна доля доходів населення утворюється зарплатою (62,3%). Однак в останнє час спостерігається тенденція поступового скорочення частки зарплати та доходів, отримуваних від держави. В той же час, хоч і повільно, але збільшилася частка доходів від підприємницької діяльності та володіння власністю (7,8%). В США, наприклад, їх частка становить 25%. На другому місці в структурі доходів населення знаходяться соціальні трансферти, що становлять в 2017 році 26,1%. Зростання доходів від підприємницької діяльності та від власності свідчало б про розвиток ринкових відносин в нашій економіці.

Для характеристики ступеня задоволення матеріальних потреб та переходу на пріоритетне мотивування нематеріальними мотивами може використовуватися частка витрат на харчування в загальній структурі всіх витрат. Якщо ці витрати перевищують 50%, то населення такої країни прийнято вважати бідним та надаючи пріоритет задоволенню фізіологічних потреб.

Звичайно в країнах з розвинутою ринковою економікою удільний вага витрат на харчування невелика. Наприклад, в США він становить 10%, Японії – 15%, Швеції – 16%. Але є країни, у яких цей показник перевищує 50% (Азербайджан – 51,1%, Армєнія – 51,8%, Киргизстан – 56,7%, Таджикистан – 60,4%, Узбекистан – 57,6%, Україна – 55,2%). Після задоволення матеріальних потреб настає черга нематеріальних потреб, частка витрат на освіту, відпочинок, розваги постійно зростає. Наприклад, в сім'ях США витрати на освіту в 1,5-2 рази перевищують витрати на харчування. Основною статтею витрат жителів Беларусі є харчування. Хоча його частка становить менше 50%, але залишається високою (41,4%), що свідчить про необхідність подальшого підвищення доходів населення (в особливості зарплати працівників в бюджетній сфері, пенсій та субсидій). Не повністю достатнім (всього 23%) є удільний вага найбільш прогресивних витрат – на оплату послуг, зокрема на навчання, лікування, відпочинок [8, 188-202].

Головною складовою доходів населення та основним мотивом діяльності – зарплата. Вона призначена служити надійним джерелом доходів, виступаючи в той же час найважливішим економічним фактором стимулювання трудової активності працівників. Номинальна нарахована середньомісячна зарплата працівників Республіки Беларусь в липні 2017 року становила 827,5 рублів [7]. Нижче середньореспубліканського рівня зарплата склалася в усіх регіонах республіки, за винятком м. Мінська та Мінської області. Найнижчий рівень номинальної нарахованої середньомісячної зарплати виявився в Вітебській області та становив в січні – липні 654,9 р. Там же спостерігається найнижчий темп зростання реальної зарплати – 1,6%. Нархована номинальна зарплата розподілялася наступним чином за видами економічної діяльності.



Рисунок 3. Нархована середньомісячна зарплата працівників Республіки Беларусь за видами економічної діяльності

Примітка – Джерело: [7].

Статистика показывать, что заработная плата довольно существенно отличается по видам деятельности. Наибольшее ее значение достигается в сфере информации и связи, что свидетельствует об информатизации нашего общества и о том, что труд там пользуется наиболее высокой значимостью.

Уровень средней заработной платы в долларовом эквиваленте, рассчитанный через обменный курс национальной валюты, составил в Беларуси 414,6 долл. США. Данные о средней заработной плате в странах мира в 2017 году представлены в таблице:

Таблица 2. Средняя заработная плата в странах мира в 2017 г.

Страна	Среднемесячная заработная плата, долл. США
Швейцария	3855
Норвегия	3781
Швеция	3352
США	3120
Япония	2865
Австрия	2650
Франция	2465
Чехия	980
Польша	798
Россия	615
Казахстан	480
Беларусь	414
Армения	378
Узбекистан	235
Украина	168
Таджикистан	110

Примечание – Источник: [9, с. 107].

Наше государство должно создавать условия для повышения заработной платы, естественно в соответствии с ростом производительности труда, поскольку активизация нематериальных мотивов происходит только после наиболее полного удовлетворения материальных потребностей, что будет способствовать более полному трансформированию человеческого потенциала в человеческий капитал.

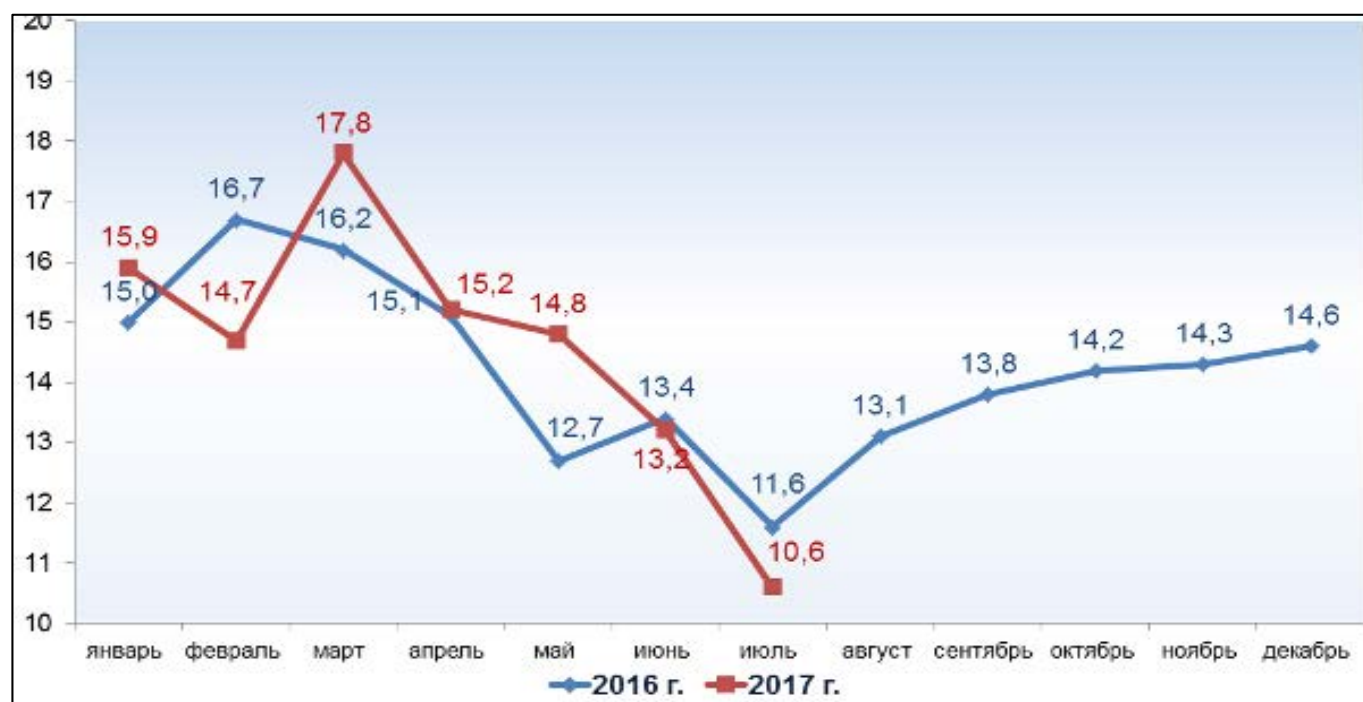


Рисунок 4. Численность зарегистрированных безработных, тыс.чел. в 2016-2017 гг.

Источник: [10]

Рассмотрим динамику безработицы в Республике Беларусь. В январе-октябре 2017 г. в органы по труду, занятости и социальной защите за содействием в трудоустройстве обратилось 215 тыс. человек (104,1 процента к январю-октябрю 2016 г.), из них 137,4 тыс. человек зарегистрированы в качестве безработных (97 процентов к январю-октябрю 2016 г.). С учетом граждан, состоящих на учете на 1 января 2017 г., в трудоустройстве нуждалось 255,8 тыс. человек, из них 172,7 тыс. безработных. [10]

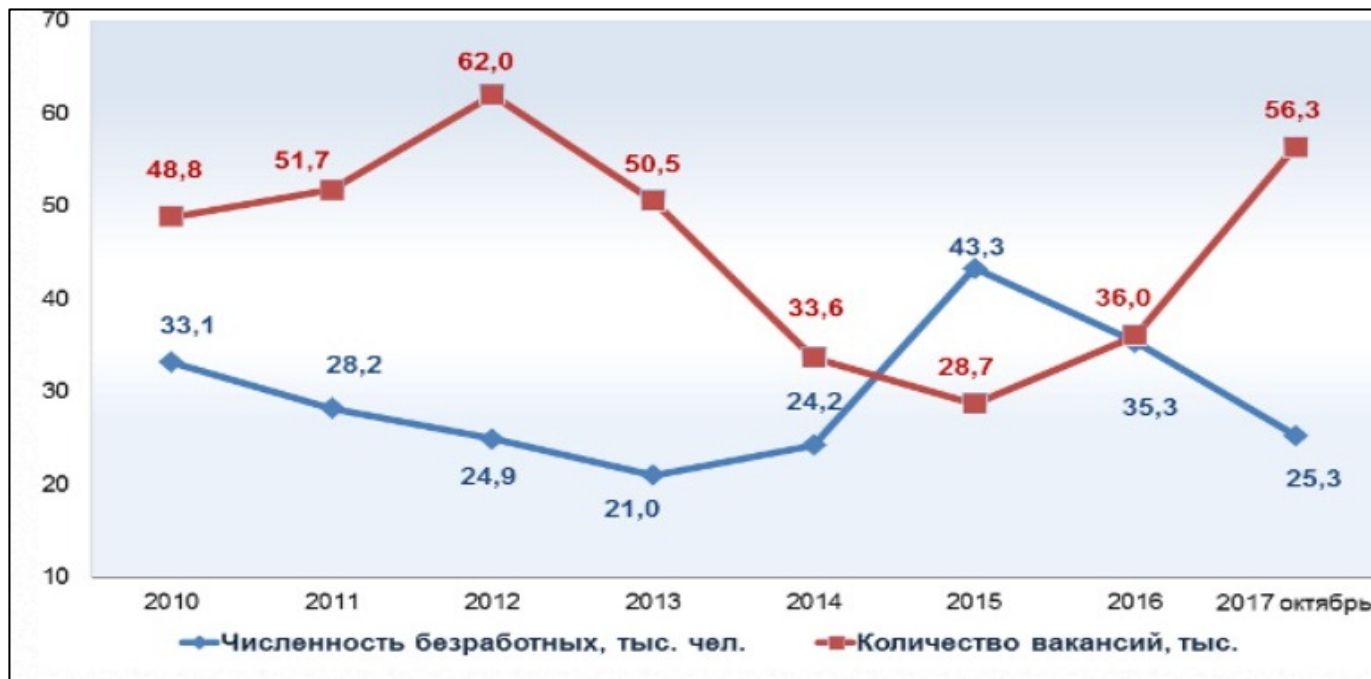


Рисунок 5. Спрос и предложение труда на 2017 г.

Источник: [10]

Спрос на рабочую силу по сравнению с аналогичным периодом прошлого года повысился. На конец октября 2017 г. в органы по труду, занятости и социальной защите поступили сведения о наличии 56,3 тыс. вакансий, что составило 149 процентов к аналогичному периоду 2016 года. Потребность в работниках по рабочим профессиям составила 60,4 процента от общего числа вакансий против 55,7 процента на конец октября 2016 года.

Численность безработных, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец октября 2017 г. составила 25,3 тыс. человек, что на 30,6 процента меньше, чем на конец октября 2016 г. [10]

В настоящее время спрос на работников в основном формируется такими видами экономической деятельности, как:

- здравоохранение и социальные услуги (заявлено 6,2 тыс. вакансий, или 16,5% от общего их числа),
- сельское, лесное и рыбное хозяйство (5,8 тыс. вакансий, или 15,5%),
- обрабатывающая промышленность (заявлено 5,6 тыс. вакансий, или 14,9%),
- строительство (5 тыс. вакансий, или 13,1%),
- оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов (2,9 тыс. вакансий, или 7,8%),
- образование (2,9 тыс. вакансий, или 7,6%). [24]

На 1 августа 2016 г. из 128 регионов республики уровень безработицы составил: 1% и ниже – в **66 регионах** (на 1 августа 2015 г. – в 67 регионах); 1,1–1,5% – в 57 регионах (на 1 августа 2015 г. – в 51 регионе); свыше 1,5% – в 5 регионах (на 1 августа 2015 г. – в 10 регионах). Региональные же различия в уровне и структуре безработицы также различаются [11]. С общей картиной безработицы по областям можно ознакомиться в таблице ниже.

При этом самый высокий уровень безработицы 1,5% зарегистрирован в Петриковском и Лидском районе, самый низкий – 0,3% в Минском и Смолевичском районах [11].

Данные республиканского мониторинга, проводимого органами по труду, занятости и социальной защите, местными исполнительными и распорядительными органами, указывают на **некоторое снижение остроты проблемы безработицы в нашей стране.**

Таблица 3. Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, по областям

	2013	2014	2015
Республика Беларусь	0,5	0,5	1,0
Области и г. Минск:			
Брестская	0,6	0,6	1,1
Витебская	0,7	0,7	1,1
Гомельская	0,7	0,7	1,2
Гродненская	0,5	0,6	1,1
Г. Минск	0,2	0,2	0,6
Минская	0,4	0,5	0,9
Могилевская	0,4	0,7	1,1

Источник: [11]

Уровень зарегистрированной безработицы на 1 ноября 2017 г. составил 0,6% к численности экономически активного населения изменился по сравнению с 1 ноября 2016 г – 0,8%. Данный показатель не выходит за пределы прогнозного значения .

Особенностью Республики Беларусь является наличие скрытой безработицы, причем можно говорить о двух ее видах:

- Скрытая безработица в сфере формальных трудовых отношений, то есть которой охвачены занятые работники.

Ее параметры можно оценить по масштабам неполной вынужденной занятости.

- Скрытая безработица в сфере неформальных трудовых отношений-то есть, которой охвачены лица из численности экономически неактивного населения. Это часть фактически безработных, которые нигде не работают, ищут работу и приступают к ней без оформления трудовых отношений. Их количество можно оценить при анализе параметров и структуры экономически неактивного населения. Численность экономически неактивного населения в Беларуси постоянно растет, причем в ней возрастает доля «прочего неактивного населения» – то есть трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, чью занятость невозможно установить.

Согласно докладу «О социально-экономическом положении стран СНГ за первый квартал 2016 года», проводимым Статкомитетом СНГ, за последние 12 месяцев (данные на 1 апреля 2016 года) в Беларуси количество безработных увеличилось на 37,1%, в Казахстане — на 23%, в Молдове — на 22,8%, в Армении — на 11,5%, в Азербайджане — на 11%, в России — на 6%.

Экономисты считают, что реальные масштабы безработицы отражает не официальная статистика, а данные выборочного обследования домашних хозяйств, которые позволяют оценивать в том числе и масштабы скрытой безработицы.

Коэффициент напряженности на рынке труда республики снизился с 1,0 на 1 ноября 2016 г. до 0,4 безработных на одну вакансию на 1 ноября 2017 г. [11]

Таблица 4. Коэффициент напряженности на рынке труда в 2017 по областям

Область	Коэффициент напряженности на вакансию
Брестская	0.7
Витебская	0.8
Гомельская	0.5
Гродненская	0.5
Минская	0.4
г. Минск	0.2
Могилевская	0.5

Источник: [11]

Уровень трудоустройства безработных составил 56,2% от числа нуждающихся в трудоустройстве безработных.

Среди численности безработных женщины составляли 38,3%, лица в возрасте до 30 лет – 14%, сельские жители – 43,2%.

- Состав безработных по полу, возрасту и образованию

На 1 ноября 2017 г. более половины всех стоящих на учете безработных – мужчины (64, 2%), молодежь в возрасте 16-30лет (23,0%) [12].

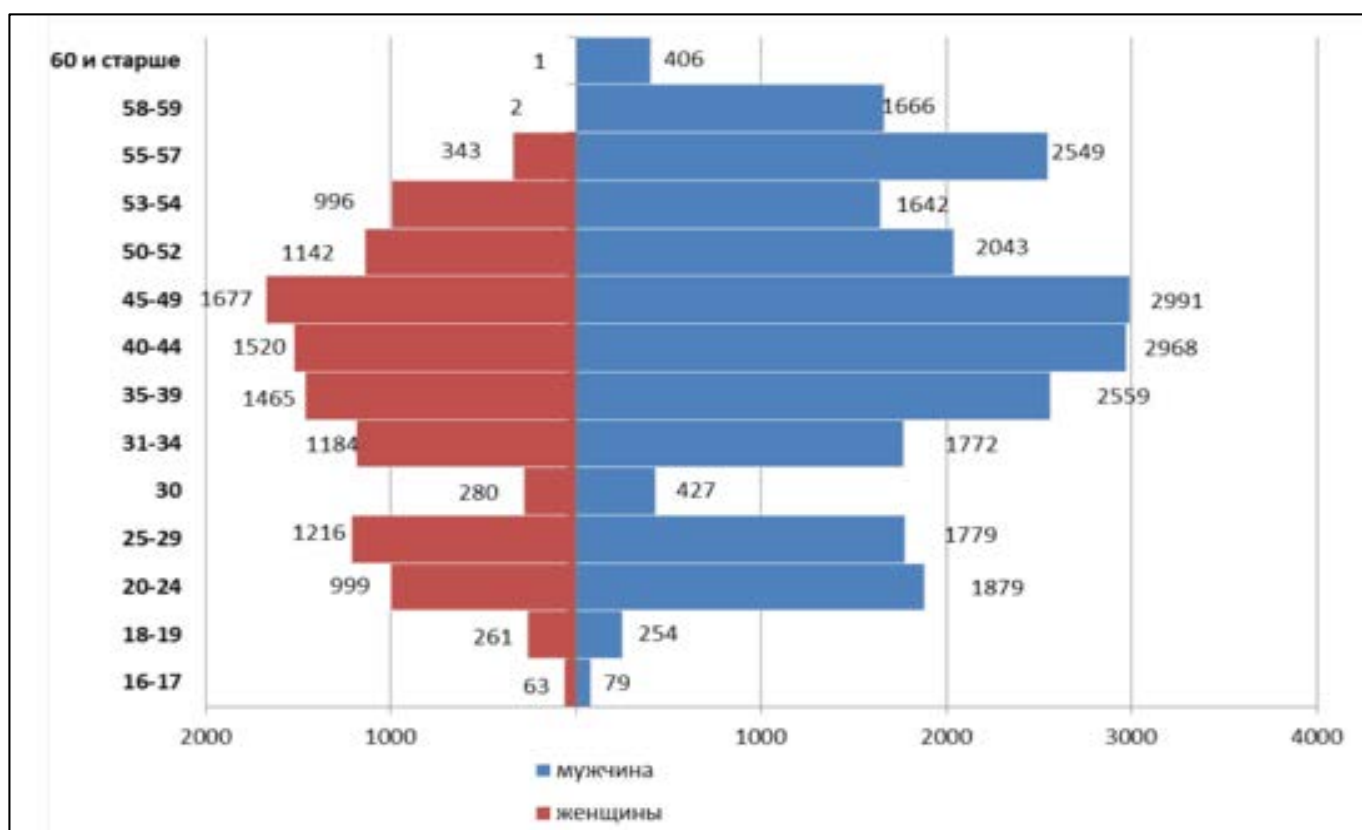


Рисунок 6. Состав безработных по возрастным группам в первом полугодии 2017 г.

Источник: [10]

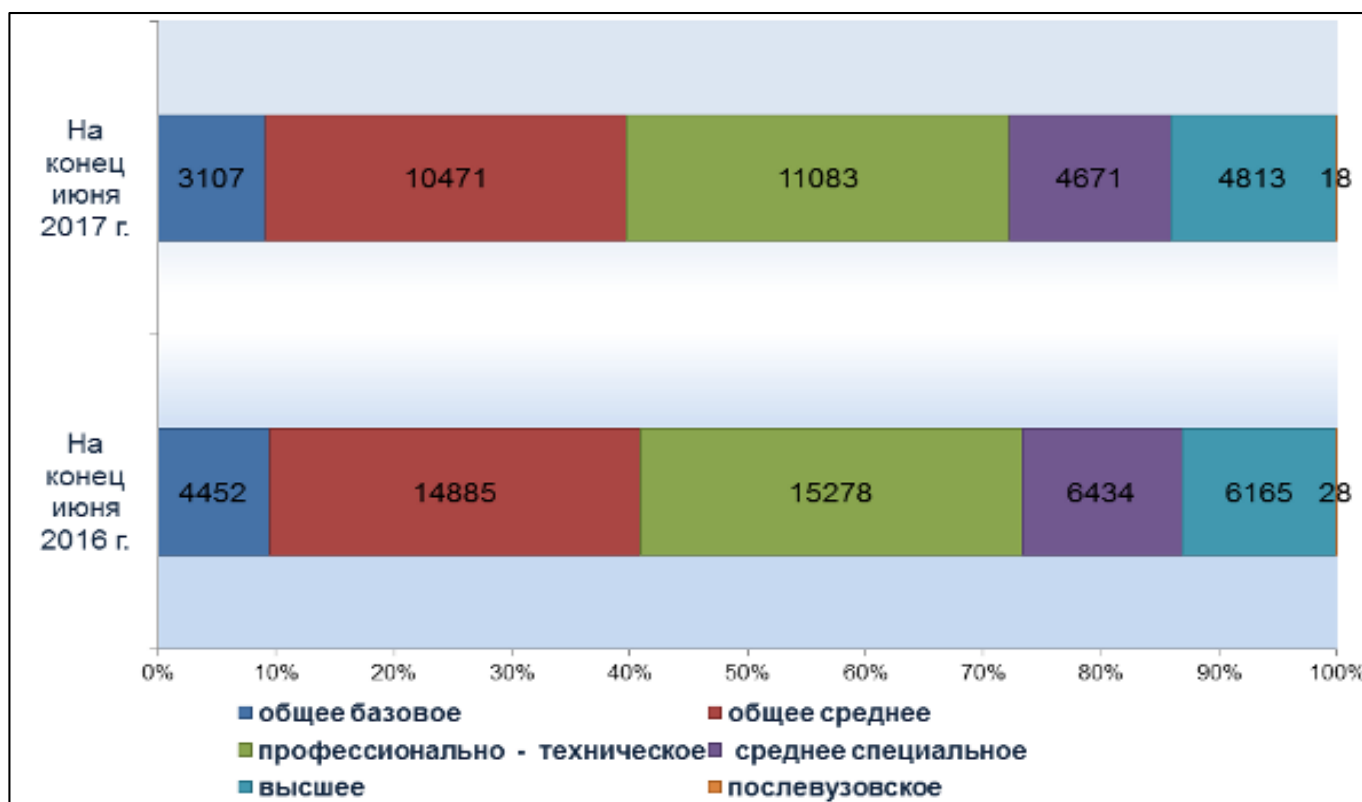


Рисунок 7. Состав безработных по образованию

Источник: [10]

Из числа безработных, состоящих на учете на 1 ноября 2017 г., имеют образование:

- общее среднее – 31,7%;
- общее базовое – 10,2%
- профессионально-техническое – 35,4%;
- среднее специальное – 13,3%;
- высшее и послевузовское – 9,6%

Выводы. Таким образом можно констатировать, что в современных условиях происходит трансформация человеческого потенциала в человеческий капитал, и сам этот процесс модифицирует работника как носителя элементов человеческого капитала. Работник становится важен не сам по себе, а как сгусток способностей, талантов, здоровья; знаний, умений, которые получены через обучение, образование и практический опыт. Они способствуют росту производительности труда, качества деятельности, увеличению заработков, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системы мотивации. Акцент смещается в сторону инновационной составляющей человеческого капитала, ибо это оборачивается совершенствованием производственных и технологических процессов. Более того, поскольку, основной вклад в производительность и продуктивность вносят работники в возрасте 25-40 лет, то особое значение приобретают инвестиции в поддержание здорового образа жизни и здоровья человека.

Библиографические данные

1. Беларусь в цифрах 2017 / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; сост. И.В. Медведева. — Минск: Национальный статистический комитет, 2017. — 72 с.
2. Доклад о человеческом развитии 2015: Труд во имя человеческого развития, резюме / Организация Объединённых Наций; сост. С.Джахан. — М.: Весь Мир, 2016. — 48 с.
3. Доклад о состоянии здравоохранения в мире [Электронный ресурс]: Доклад Всемирной организации здравоохранения, 2013. —Режим доступа: <http://www.who.int/whr/2013/report/ru/>.— Дата доступа: 1.12.2017.
4. Беларусь в цифрах 2016 / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; сост. И.В. Медведева. — Минск: Национальный статистический комитет, 2016. — 84 с.
5. Доклад о человеческом развитии 2016: Человеческое развитие для всех и каждого, резюме / Организация Объединённых Наций; сост. С.Джахан. — М.: Весь Мир, 2017. — 40 с.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2016 [Электронный ресурс]: статистический справочник. — Минск: Национальный статистический комитет, 2017. — Режим доступа: www.belstat.gov.by. — Дата доступа: 3.12.2017.
7. Национальный статистический комитет РБ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. — Дата доступа: 30.11.2017.
8. Пролевский О.В., Осипов Г.В. Беларусь и Россия: социальная сфера и социокультурная динамика\ - Мн.: ИАЦ. – 2016. С. 188 – 202.
9. Экономические показатели [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://ru.tradingeconomics.com> – Дата доступа: 24.11.2017.
10. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс].—Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru>. - Дата доступа: 03.12.17
11. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2016. – 715 с.
12. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2015 (статистический сборник) // Национальный статистический комитет Республики Беларусь (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. - Дата доступа: 03.12.17.

References

1. Belarus in figures 2017 / National Statistical Committee of the Republic of Belarus; comp. I.V. Medvedev. - Minsk: National Statistical Committee, 2017. - 72 p.
2. Human Development Report 2015: Labor for Human Development, resume / United Nations; comp. S.Jahan. - M.: All the World, 2016. - 48 p.
3. Report on the world health status [Electronic resource]: Report of the World Health Organization, 2013. - Access mode: <http://www.who.int/whr/2013/report/ru/>.-- Date of access: 1.12. 2017.
4. Belarus in figures 2016 / National Statistical Committee of the Republic of Belarus; comp. I.V. Medvedev. - Minsk: National Statistical Committee, 2016. - 84 p.

5. *Human Development Report 2016: Human Development for All, summary / United Nations; comp. S.Jahan. - Moscow: The whole world, 2017. - 40 p.*
6. *Statistical Yearbook of the Republic of Belarus 2016 [Electronic resource]: statistical handbook. - Minsk: National Statistical Committee, 2017. - Access mode: www.belstat.gov.by. - Date of access: 3/12/2017.*
7. *National Statistical Committee of Belarus [Electronic resource] / Access mode: <http://belstat.gov.by>. - Date of access: 11/30/2017.*
8. *Prolevskii OV, Osipov G.V. Belarus and Russia: Social Sphere and Socio-Cultural Dynamics \ - Mn.: IAC. - 2016. S. 188 - 202.*
9. *Economic indicators [Electronic resource] / Access mode: <https://ru.tradingeconomics.com> - Date of access: 24.11.2017.*
10. *Official website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.mintrud.gov.by/en>. - Date of access: 12/03/17*
11. *Statistical Yearbook of the Republic of Belarus / National Statistical Committee of the Republic of Belarus; Seldom: V.I. Zinovskiy [and others]. - Minsk, 2016. - 715 p.*
12. *Labor and employment in the Republic of Belarus, 2015 (statistical compilation) // National Statistical Committee of the Republic of Belarus (official site) [Electronic resource]. - Access mode: www.belstat.gov.by. - Date of access: 03.12.17.*

ДАНИ ПРО АВТОРА

Базильова Марина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної політики Білоруського державного економічного університету;
220037 м.Мінськ, 2-й провулок Багратиона 17-195.
e-mail: basyleva@mail.ru

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Базылева Марина Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической политики Белорусского государственного экономического университета;
220037 г. Минск, 2-й переулок Багратиона 17-195.
e-mail: basyleva@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Marina Bazyleva, PhD, associate professor, assistant professor of economic policy of the Belarusian State University of Economics;
220037, Minsk, 2nd lane Bagration 17-195.
e-mail: basyleva@mail.ru

УДК 681.518:911.375–043.86

DOI: 10.5281/zenodo.1219778

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА**Дрок П.В.**

Ключевые слова: информационные системы, информационно-технологические средства, информационная деятельность, информационные средства.

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МІСТА**Дрок П.В.**

Предметом дослідження є теоретичний аспект інформаційних систем у розвитку міста.
Метою дослідження є пошук методів вдосконалення вітчизняних інформаційних засобів у розвитку сучасного міста.

Методи дослідження. У роботі застосовано сукупність наукових методів і підходів, у тому числі системний, структурний, порівняльний, факторний, що дозволило реалізувати концептуальну єдність дослідження.

Результати роботи. Визначено особливості реалізації вітчизняної інформаційної діяльності та методів вдосконалення вітчизняних інформаційних засобів для економічного розвитку країни. Доведено, що для успішного вирішення проблем інформатизації освіти України доцільно комплексно проводити дослідження за вище зазначеними напрямками з широким залученням до