

даниями жертв и их близких, и других затрат. В среднем по Европе стоимость жизни составляет около 1 млн евро, США – более 4 млн евро.

Расчеты зарубежных специалистов доказывают: чем полнее оценивается стоимость человеческой жизни, тем значимее выгоды сообщества от мероприятий, направленных на повышение безопасности, тем больше экономическая окупаемость этих мероприятий.

Интерес вызывают результаты исследования Финансового университета при правительстве Российской Федерации: средняя «стоимость» человеческой жизни по состоянию на 2017 г. составила 5,7 млн российских руб. (в 2016 г. – 4,8 млн руб.). Данное исследование проводилось в форме социологического опроса 7,5 тыс. респондентов в 38 крупных и средних городах России. Также при формировании оценки учитывались сведения судебной статистики по размерам компенсаций в связи с гибелью людей на производстве или при выполнении служебных обязанностей, данные о доходах населения, продолжительности жизни и удовлетворенности качеством жизни. Данное исследование показало, что уровень доходов и востребованность на рынке труда прямо пропорциональны денежной оценке собственной жизни. Самые высокие требования по компенсации в связи с гибелью человека на транспорте, производстве или при выполнении служебных обязанностей отмечены среди наиболее состоятельных россиян, молодежи и лиц с высоким уровнем образования.

В Республике Беларусь нет официально установленной суммы компенсации человеческой жизни. Вопрос о «стоимости» жизни человека на практике обычно поднимается в контексте дорожно-транспортных происшествий, травматизма и смертности на производстве. В настоящее время максимальный размер выплаты, установленный страховыми компаниями в случае нанесения вреда жизни или здоровью потерпевшего при ДТП, составляет 10 000 евро, что следует рассматривать как чрезвычайно низкий уровень.

Установление документально закреплённой величины компенсации человеческой жизни в нашей стране, отражающей реальные последствия смерти и увечья человека для него и его родственников, представляется желательным, поскольку оно стимулирует государство, работодателей и граждан проявлять большую бдительность, проводить мероприятия, направленные на повышение безопасности и сокращение травматизма и смертности, в том числе на производстве и дорогах, в результате стихийных бедствий, техногенных чрезвычайных ситуаций, террористических актов. Отсутствие официально установленной «стоимости» человеческой жизни сводит к минимуму вероятность получения пострадавшими и их родственниками справедливой компенсации материального и морального вреда, не позволяет оценить результативность мероприятий по охране жизни и здоровья граждан.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Манцура Н.В.,

*кандидат экономических наук, доцент,
Белорусский государственный университет, г. Минск*

Формирование трудовых ресурсов в Республике Беларусь происходит в условиях сокращения численности населения и увеличения доли граждан старше трудоспособного возраста, что приводит к росту демографической нагрузки на трудоспособное население. Рынок труда затрагивают такие проблемы, как высокий уровень вынужденной неполной занятости и высокая текучесть кадров. В связи с этим актуальным направлением становится повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

В 2016 г. в структуре трудовых ресурсов удельный вес занятого населения составил 76%. Оставшиеся 24% общей численности трудовых ресурсов (или 1391,9 тыс. чел.) отражены в балансе трудовых ресурсов в строке «прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте». Данная категория включает безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите (0,8%); лиц, не имеющих работы, активно ее ищущих и готовых приступить к ней (4,0% – по методологии МОТ эти граждане также признаются безработными); лиц, считаю-

ших, что нет возможности найти работу (0,7%); лиц, содержащихся в исправительных учреждениях и следственных изоляторах (0,2%), и других.

Очевидно, что сегодня резервом пополнения трудовых ресурсов можно рассматривать граждан в трудоспособном возрасте, которые не обращаются в органы по труду, занятости и социальной защите за содействием в трудоустройстве и не регистрируются в качестве безработных.

Повышению эффективности использования трудовых ресурсов будет способствовать интеграция в трудовую сферу групп населения, не способных на равных конкурировать на рынке труда (инвалиды; освобожденные из мест лишения свободы; длительно безработные; молодежь и др.). В структуре безработных около 20% относится к указанной категории граждан.

Нахождение в трудной жизненной ситуации, в том числе наличие инвалидности, утрата квалификации по причине длительного перерыва в трудовой деятельности, отсутствие практического опыта работы являются факторами, ограничивающими возможности граждан найти подходящую работу. В связи с этим государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости для наиболее уязвимых на рынке труда категорий населения. Помимо информирования о положении на рынке труда и имеющихся вакансиях, предоставления бесплатных услуг по профессиональной ориентации, направления на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации, нанимателям устанавливается бронь для приема на работу граждан, обеспечивается адаптация к трудовой деятельности (за 5 лет – около 2,5 тыс. инвалидов), создаются специализированные рабочие места.

Важную роль в процессе трудоустройства играет межсекторное взаимодействие. С 2013 г. в Беларуси внедряется механизм государственного социального заказа, позволяющий привлекать к оказанию социальных услуг юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Так, посредством реализуемых негосударственными некоммерческими организациями (НКО) социальных проектов осуществляется трудовая и социальная реабилитация людей с инвалидностью, в том числе молодых инвалидов. Эффективным инструментом повышения занятости указанной категории зарекомендовал себя механизм сопровождаемого трудоустройства инвалидов. Индивидуальный подход в подборе работы при непрерывном сопровождении повышает возможности трудоустройства инвалидов и способствует повышению уровня занятости этой категории граждан [1].

Органы по труду, занятости и социальной защите оказывают безработным содействие в организации предпринимательской деятельности, деятельности по оказанию услуг в сфере агротуризма, ремесленной деятельности с предоставлением финансовой поддержки в форме субсидий. С 2010 г. оказано содействие в организации предпринимательской деятельности более 17 тыс. безработным [2].

В настоящее время среди субъектов хозяйствования в Республике Беларусь приобретает популярность деятельность в области социального предпринимательства, наиболее распространенной моделью организации которого является трудоустройство инвалидов и других категорий граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. Большинство социальных предприятий, трудоустройства людей с инвалидностью, созданы общественными объединениями инвалидов (БелТИЗ, БелОИ, БелАПДИиМИ).

Создание социальных предприятий, а также организация инвалидами собственного дела позволят повысить уровень занятости данной категории граждан.

Таким образом, основными источниками пополнения трудовых ресурсов следует рассматривать:

- лиц, не регистрирующихся безработными в органах по труду занятости и социальной защите и не вовлеченных в экономическую деятельность;
- инвалидов с различной степенью утраты трудоспособности, в том числе молодых людей с различными формами инвалидности;
- лиц, вернувшихся из мест лишения свободы.

Повышению эффективности использования трудовых ресурсов будет способствовать:

- развитие механизма межсекторного взаимодействия с привлечением НКО, бизнеса, волонтеров;
- тиражирование в регионах механизма сопровождаемого трудоустройства, направленного на приобретение трудовых навыков людьми с инвалидностью и закрепление на рабочем месте соискателя после прекращения сопровождения;

- совершенствование механизма государственного социального заказа, позволяющего НКО и индивидуальным предпринимателям оказывать услуги по содействию в трудоустройстве инвалидам; лицам, вернувшимся из мест лишения свободы; безработным и другим;
- создание правовых и организационных условий для развития в Беларуси социального предпринимательства;
- развитие механизма организации профессиональной подготовки осужденных, направленного на закрепление имеющихся профессиональных навыков или освоение новой специальности в период отбывания наказания, позволяющего обеспечить их занятость после освобождения.

Литература

1. Куропатенкова И. Н. Сопровожаемое трудоустройство как механизм повышения занятости инвалидов // Охрана труда и социальная защита. – 2015. – № 4. – С. 85–93.
2. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Realizatsija-aktivnyx-mer-7.pdf>.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

**Метлушко С.К.,
Ремизова А.Д.,**

*Гомельский государственный университет им. Франциска Скорины,
Республика Беларусь*

Определяющим фактором обеспечения стабильности и конкурентоспособности национальной экономики в современных условиях является инновационная направленность ее развития, которая прямо зависит от механизма формирования и уровня использования трудового потенциала страны, региона, субъекта хозяйствования. Следует отметить, что, несмотря на многие научные работы и публикации по проблеме, методика оценки трудового потенциала организации в ее комплексном виде отсутствует. Не разработана научно обоснованная система показателей его изучения и оценки, построенная по определенному принципу; отсутствует единый подход к расчету отдельных показателей; не в полном объеме представлена информационная база для их изучения.

В качестве целеполагания при совершенствовании методики оценки трудового потенциала организации нами была принята установка, что его выражение в абсолютной величине остается достаточно дискуссионным. В связи с этим представляет практический интерес с позиции его формирования и выявления резервов наиболее полного использования оценка динамики как в разрезе составляющих его компонентов, так и в их совокупности, определяющей общую тенденцию развития.

Следует отметить, что предлагаемые показатели позволяют более глубоко изучить трудовой потенциал организации, однако при включении в методику анализа такого количества показателей усложняется аргументация итогового вывода об общей тенденции динамики. Поэтому целесообразно, на наш взгляд, осуществить группировку показателей по отдельным направлениям, что позволит выявить причины снижения трудового потенциала в разрезе направлений и определить, по каким из них следует принимать меры в первую очередь.

Ниже представим компоненты и показатели их характеристики.

1. Кадровый компонент: коэффициент количественной укомплектованности кадрами; коэффициент закрепляемости персонала; коэффициент стабильности персонала; коэффициент карьерного роста (внутри предприятия).

2. Квалификационно-образовательный компонент: коэффициент квалификации рабочих; коэффициент квалификации служащих; коэффициент уровня образования; коэффициент обучения и переподготовки сотрудников; коэффициент продвижения по службе после обучения.

3. Творческо-инновационный компонент: коэффициент новаторства; коэффициент творческой активности; коэффициент инновационной активности; уровень затрат на обучение и подготовку персонала, связанных с инновациями.