

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра теоретической и институциональной экономики

СКАЧКО
Максим Михайлович

РЫНОК ТРУДА В ФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ИННОВАЦИОННОЙ
ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Дипломная работа

Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент Н.П. Хвесеня

Допущен к защите
«__» _____ 201__ г.

Зав. кафедрой теоретической и
институциональной экономики,
профессор _____ П.С. Лемещенко

Минск, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА.....	9
1.1 Рынок труда в условиях рыночной экономики. Теории занятости.....	9
1.2 Влияние глобализации на функционирование рынка труда. Цифровая экономика.....	17
2 ЗАНЯТОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА.....	27
2.1 Институт нового типа занятости. Трудовая мотивация в Республике Беларусь.....	27
2.2 Заработная плата и безработица в сопоставлении с уровнем образования.....	41
3 РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	48
3.1 Трансформация форм занятости.....	48
3.2 Направления соответствия рынка образовательных услуг и рынка труда.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	64
ПРИЛОЖЕНИЯ	68

РЕФЕРАТ

Дипломная работа содержит 69 страниц, 4 таблицы, 1 приложение, 51 источник.

РЫНОК ТРУДА, ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА, ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА, ЗАНЯТОСТЬ, ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, БЕЗРАБОТИЦА, ОБРАЗОВАНИЕ, ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ, РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ.

Объектом исследования является рынок труда Республике Беларусь.

Предмет исследования – механизм занятости инновационного типа, современные методы занятости, система образования в Республике Беларусь.

Цель дипломной работы – на основании литературных источников, методических материалов, журнальных статей, статистических данных проанализировать и оценить формирование рынка труда в развивающейся инновационной экономике Республики Беларусь.

Дипломная работа посвящена вопросам рынка труда в формирующейся инновационной экономике в Республике Беларусь. В работе рассмотрены теоретические основы формирования и регулирования рынка труда, показаны этапы развития рынка труда в формирующейся инновационной экономике, изложены цели, задачи, проблемы на рынке труда в Беларуси, приведен зарубежный опыт становления рынка труда в инновационной экономике; на основании статистических данных произведен анализ численность занятого населения по видам экономической деятельности в Республике Беларусь.

Автор работы подтверждает, что она выполнена самостоятельно и приведенный в ней расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

РЭФЕРАТ

Дыпломная работа ўтрымвае 69 старонак, 4 табліцы, 1 дадатак, 51 крыніцу.

РЫНАК ПРАЦЫ, ІНАВАЦЫЙНАЯ ЭКАНОМІКА, ГЛАБАЛІЗАЦЫЯ, ЛІЧБАВАЯ ЭКАНОМІКА, ЗАНЯТАСЦЬ, ПРАЦОЎНАЯ МАТЫВАЦЫЯ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, БЕСПРАЦОЎЕ, АДУКАЦЫЯ, ФОРМЫ ЗАНЯТАСЦІ, РЭСПУБЛІКА БЕЛАРУСЬ.

Аб'ектам даследавання з'яўляецца рынак працы Рэспубліцы Беларусь.

Прадмет даследавання – механізм занятасці інавацыйнага тыпу, сучасныя метады занятасці, сістэма адукацыі ў Рэспубліцы Беларусь.

Мэта дыпломнай работы – на падставе літаратурных крыніц, метадычных матэрыялаў, часопісных артыкулаў, статыстычных дадзеных прааналізаваць і ацаніць фарміраванне рынку працы ў развіцці інавацыйнай эканоміцы Рэспублікі Беларусь.

Дыпломная работа прысвечана пытанням рынку працы пры фарміраванні інавацыйнай эканоміцы ў Рэспубліцы Беларусь. У рабоце разгледжаны тэарэтычныя асновы фарміравання і рэгулявання рынку працы, паказаны этапы развіцця рынку працы пры фарміраванні інавацыйнай эканоміцы, выкладзены мэты, задачы, праблемы на рынку працы ў Беларусі, прыведзены замежны вопыт станаўлення рынку працы ў інавацыйнай эканоміцы; на падставе статыстычных дадзеных выраблены аналіз колькасці занятага насельніцтва па відах эканамічнай дзейнасці ў Рэспубліцы Беларусь.

Аўтар работы пацвярджае, што яна выканана самастойна і прыведзены ў ёй разлікова-аналітычны матэрыял слушна і аб'ектыўна адлюстроўвае стан доследнага працэсу, а ўсе запазычаныя з літаратурных і іншых крыніц тэарэтычныя, метадалагічныя становішчы і канцэпцыі суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

ABSTRACT

Diploma work contains 69 pages, 4 tables, 1 appendix, 51 sources.

THE LABOUR MARKET, INNOVATIVE ECONOMY, GLOBALIZATION, THE DIGITAL ECONOMY, EMPLOYMENT, LABOR MOTIVATION, WAGES, UNEMPLOYMENT, EDUCATION, FORMS OF EMPLOYMENT, THE REPUBLIC OF BELARUS.

Object of research is the labor market of the Republic of Belarus.

The subject of research is the mechanism of employment of innovative type, modern methods of employment, the education system in the Republic of Belarus.

The purpose of diploma work is to analyze and to assess the formation of the labor market in the developing innovative economy of the Republic of Belarus, based on the literature, instructional materials, magazine articles, statistical data.

Diploma work is devoted to questions of labor market in the emerging innovation economy in the Republic of Belarus. Theoretical basics of formation and regulation of the labor market. Shows the stages of development of the labor market in the emerging innovation economy, sets out the goals, objectives, labor market problems in Belarus. Foreign experience of the labor market in the innovation economy. The analysis of number of employed by economic activity in Republic of Belarus is made on the basis of statistical data.

The author confirms that the work is done independently, and the analytical material is given correctly and objectively reflects a condition of researched process, and all borrowed materials from literary and other sources the theoretical, methodological provisions and concepts are accompanied by references to their authors.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях инновационной экономики только хорошо подготовленный и мотивированный персонал, готовый к инновациям, может обеспечить высокую конкурентоспособность организаций. Приглашать и стимулировать высококвалифицированных специалистов сложность для работодателей. В последнее время рынок труда Республики Беларусь испытывает на себе отток высококвалифицированной рабочей силы, которая не может найти работу с достойной оплатой. Чаще всего граждане Беларуси уезжают на заработки в Россию, США, Польшу, Чехию, Германию [5].

Если раньше можно было говорить о том, что большая часть мигрантов из числа граждан Республики Беларусь выезжают на работы, связанные с физическим трудом, а также в сферу обслуживания, то на сегодняшний день покидают страну топ-менеджеры и те, кто трудятся в сфере умственного труда. Достаточно распространена и виртуальная миграция, которая выступает в виде аутсорсинга, фрилансинга. Речь идет о разработчиках компьютерных программ, они работают на разные страны, но проживают в Беларуси. А это значит, что можно с уверенностью говорить об оттоке именно высококвалифицированных кадров, поскольку их привлекают более выгодные условия труда.

Интеллектуальная миграция, несомненно, показывает, что состояние отечественной экономики подвержено кризису, однако стоит отметить, что и в этом есть свои плюсы:

- 1) Если люди ориентируются в своей работе не на внутренний стагнирующий рынок, а на международные стандарты, это хорошо. Работая за рубежом, они повышают квалификацию, а затем могут использовать ее на родине, куда могут вернуться при благоприятных обстоятельствах.
- 2) Эмиграция высококвалифицированной рабочей силы подталкивает государство к решению таких задач, какие могут привести к созданию благоприятных условий, которые могут удержать молодых специалистов в стране.

Ввиду того, что потери высококвалифицированных работников – это все-таки угроза для экономики страны, в таком случае особое внимание должно уделяться созданию высокопроизводительных рабочих мест и совершенствованию системы материального стимулирования. Управляющие фирмами должны заботиться о персонале, подчеркивать свое уважение к успешным и старательным работникам, давать возможность обучаться и повышать квалификацию, создавать эффективные схемы оплат, разрабатывать бонусные системы. Все это и многое другое должно находить отклик в разработке комплексной системы мотивации.

Актуальность темы и проблемы, связанные с рынком труда в развивающейся инновационной экономике Республике Беларусь обусловили выбор темы и направленность дипломного исследования.

Цель дипломной работы – анализ и оценка формирования рынка труда в развивающейся инновационной экономике Республики Беларусь.

Объектом исследования является рынок труда Республики Беларусь.

Предметом исследования выступают механизм занятости инновационного типа, современные методы занятости, система образования в Республике Беларусь.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- изучение теоретических основ рынка труда;
- исследование особенностей рынка труда и высшего образования в Республике Беларусь;
- оценка эффективности функционирования рынка труда и высшего образования в РБ;
- предложения по совершенствованию системы высшего образования.

Теоретическую основу исследования составляют научные труды таких авторов, как Беккер Г., Братти М., Ванкевич Е.В., Глазьев С.Ю., Кейнс Дж. М., Макнайт А., Рощин С.Ю., Соколова Г.Н., Хвесеня Н.П., а также учебная и монографическая литература, периодические издания.

Вклад таких авторов, как П. Брауни, Дж. М. Кейнс, Ж. Б. Сэй раскрывает многообразие теоретических подходов к изучению рынка труда. Их научные работы по вопросам рынка труда были взяты за основу при написании первой главы.

П. Брауни, являясь монетаристом (экономические проблемы у них решаются при помощи изменения денежной массы), предполагал, что полная занятость может быть достигнута только за счет снижения заработной платы.

Джон Мейнард Кейнс и кейнсианцы считали, что полная занятость на рынке труда – это скорее случайное совпадение, а экономика может процветать при высокой безработице и значительной инфляции под воздействием саморегулирования.

Согласно закону Жана Батиста Сэя производство продукции автоматически обеспечивает доход, необходимый для покупки всей продукции на рынке. Предложение порождает спрос, а сбережения являются усложняющим фактором. Поэтому нужно инвестировать. Инвестирование происходит для компенсации отсутствия потребительских расходов; они заполняют «пробелы» в потреблении, вызванные сбережениями. Фирмы не намерены продавать всю свою продукцию потребителям, а как правило, производят значительную долю продукции в виде средств производства для продажи друг другу. Таким образом, если предприниматели намерены инвестировать столько, сколько ожидают от домохозяйств, уровень производства и занятости останется постоянным.

Работы отечественных авторов Ванкевич Е.В., Хвесени Н.П. и др. затрагивают отечественный рынок труда, процессы глобализации на нем, вопросы взаимодействия рынка труда и высшего образования. В статье Елены Васильевны Ванкевич “Рынок труда и глобализация” исследуется влияние глобализации на национальный рынок труда Беларуси. Рассмотрены

тенденции формирования мирового рынка труда и его основные характеристики. Выявлены некоторые качественные изменения национального рынка труда в условиях глобализации.

В статье Натальи Павловны Хвесени «Проблема профессионализации высшего образования в Республике Беларусь» рассматривается взаимосвязь между конкурентоспособностью экономики страны, ее инновационностью и уровнем развития высшего образования в стране.

Проблемы высшего образования исследуются по трем критериям:

- 1) на сколько квалифицированы преподаватели и каково качество учебных программ;
- 2) качество подготовки студентов – будущих специалистов;
- 3) качество условий учебного процесса.

Аргументируется необходимость сбалансированного развития вузовских компетенций и высокотехнологичных секторов экономики.

На основе научных трудов, статей, монографий вышеприведенных авторов был подробно рассмотрен белорусский рынок труда, возникающие на нем проблемы, способы их решений, процессы глобализации на рынке труда. Рассмотрено развитие рынка труда в формирующейся инновационной экономике.

При проведении исследования были использованы следующие приемы и методы: дедукция, сравнительный анализ, наблюдение, табличный прием, метод экспертных оценок и др.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА

1.1 Рынок труда в условиях рыночной экономики. Теории занятости

В экономике любого государства рынок труда всегда занимает одно из важнейших мест. Такие ученые-экономисты, как Пол Самуэльсон, Джон Мейнард Кейнс, Милтон Фридман и другие, посвятили свои работы его исследованию. Отличает этот рынок от других рынков то, что на нем происходит столкновение интересов работодателей и наемных работников. Отношения, складывающиеся на рынке труда, по природе своей являются социально-экономическими. С помощью механизма рынка труда устанавливается уровень занятости и заработной платы.

Рынок труда является индикатором, характеризующим национальное благосостояние и позволяющим судить об устойчивости и эффективности социально-экономических преобразований. Тем не менее процесс формирования рынка труда в нашей стране еще не завершен. Поэтому в настоящее время ряд аспектов остается малоизученным, например, особенности формирования рынка труда, занятости, региональные аспекты безработицы, проблемы регулирования рынка труда в условиях рыночных отношений и другие.

Трудовой потенциал Республики Беларусь, его эффективная «эксплуатация» является одной из важнейших и значимых проблем. Поскольку развитие и становление рыночной экономики напрямую зависит от трудового потенциала, а с учетом того, что на данный момент в Беларуси формируется инновационная экономика (экономика, которая основана на инновациях, информационных и компьютерных технологиях, не прекращающемся технологическом совершенствовании. Страны с такой инновационной экономикой, как правило, создают продукцию с высокой добавленной стоимостью) эта проблема становится еще более актуальной. Эффективное использование трудового потенциала страны заключается в формировании развитого рынка труда, создании стабильных условий жизни человека с использованием государственного регулирования и целой системы социальных гарантий.

Что такое рынок труда? Как упоминалось ранее, это одна из важнейших составляющих экономики любой страны, но это еще не все. Рынок труда является отдельной частью социально-экономической жизни общества. Он демонстрирует и позволяет дать оценку уровню национального благосостояния, стабильности и эффективности социально-экономических преобразований.

Как и любой рынок, рынок труда обладает своими характерными отличительными особенностями. Одна из этих характеристик заключается в том, что индивиды сами являются носителями рабочей силы, обладают отличительными навыками и способностями. Это является мотиватором для

получения желаемого рабочего места и в конечном итоге отображает положение рынка труда. Труд является формой человеческой жизни, средством реализации его интересов и целей. Оценка труда работника является условием его уровня жизни, социального положения его самого и его семьи.

На рынке труда рабочая сила – это товар. Товар, который можно взаимозаменять и подвергать экономической оценке и оптимизации. Поведение покупателей и продавцов на рынке труда оценивается как при любой сделке купли-продажи. Продавцы – это сотрудники, которые продают свои индивидуальные профессиональные навыки, а покупатели – это трудовые коллективы или индивидуальные предприниматели, которые принимают решения о том, сколько и каких сотрудников им нужно.

Роль рынка труда в рыночной экономике заключается в том, что он показывает, как взаимодействуют спрос и предложение. Спрос и предложение зависят от различных параметров, связанных с функционированием домашних хозяйств, фирм и всей национальной экономики в отношении подготовки, привлечения и использования рабочей силы.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, которая приносит им трудовой доход. Существует три формы занятости: стандартная (полная), нетипичная и свободно избранная. Стандартная (полная) занятость наемного работника характеризуется следующими чертами:

- работа у одного предпринимателя;
- работа в производственном помещении работодателя;
- стандартная нагрузка в течение рабочего дня (рабочей недели, месяца).

Другими словами, полная занятость – это состояние общества, когда все желающие работать имеют работу, а безработица находится на ее естественном уровне [23, с. 26-29].

Если какая-либо из трех перечисленных выше черт отсутствует, то можно сделать вывод, что мы имеем дело с гибкой занятостью или, другими словами, с нестандартной формой занятости. Наиболее распространенными вариантами этой формы занятости являются временная занятость, частичная занятость и работа на дому.

Выделяют такие виды безработицы как вынужденная, фрикционная и структурная.

Вынужденная безработица означает, что человек желает и способен работать за определенную заработную плату, но независимо от того, сколько усилий было вложено в его поиски, он не может найти работу. Этот тип безработицы возникает, когда реальная заработная плата не уравнивает рынок, и не весь труд, предлагаемый домохозяйствами, находит спрос у фирм.

Фрикционная безработица возникает потому, что требуется время, чтобы найти соответствие между ищущим работу и подходящей работой. Это время зависит от эффективности рыночного механизма и, кроме того, от

желания, с которым сотрудник и компания ищут друг друга. Уровень такой безработицы может меняться со временем не только потому, что изменяется эффективность рыночного механизма, но и из-за изменения экономической ситуации, в результате чего увеличивается или уменьшается вероятность нахождения и потери работы.

Структурная безработица имеет много причин. Основной является то, что предложение рабочей силы опосредовано рядом государственных учреждений и нормативных актов. Коллективное предложение труда, уравненное спросом на труд, не соответствует индивидуальному предложению труда. Некоторые работники становятся вынужденно безработными, даже когда коллективное предложение труда и спрос фирм уравниваются реальной заработной платой [9].

Итак, составляющими элементами рынка труда являются:

- Субъекты рынка: работодатели и соискатели.
- Правовые акты, регулирующие отношения субъектов рынка труда.
- Рыночные условия – соотношение спроса и предложения рабочей силы, определяющее ставки заработной платы по отдельным видам труда и уровню занятости населения
- Службы занятости (центры, биржи, бюро и т.д.).
- Инфраструктура рынка труда: услуги по профориентации, обучение и переподготовка работников, фонды занятости, рекламные фирмы и т.д.
- Система социальных выплат и гарантий для тех безработных, которые освобождаются от производства, переводятся на новую работу.
- Альтернативные временные формы занятости: общественные работы, домашняя работа, сезонная работа и т.д.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его нормального функционирования, под которым понимается ситуация, когда создаются все условия для выполнения функций рынка труда.

Рынок труда выполняет следующие функции:

- обеспечение согласованности интересов работников и владельцев средств производства;
- содействие повышению эффективности занятости, рациональное размещение работников по отраслям;
- совмещение обучения и использования труда;
- регулирование индивидуальных доходов работников;
- поддержание равновесия спроса и предложения рабочей силы;
- содействие в формировании приемлемой профессиональной структуры персонала.

Обобщая, можно выделить две основные функции рынка труда: экономическую и социальную. Смысл экономической функции в вовлечении и распределении труда в экономику страны. Асоциальная функция означает обеспечение доходов работников от труда и воспроизводство их трудовых способностей [21, с. 155].

Рынок труда можно интерпретировать как:

- форма взаимоотношений работников и владельцев капитала и средств производства;
- система экономических отношений, возникающих в процессе воспроизводства труда;
- сфера формирования спроса и предложения рабочей силы;
- среда накопления, воспроизводства, обновления, использования человеческого капитала;
- многогранная сфера экономической и социально-политической жизни общества с подчиненными связями с внешним миром;
- система общественных отношений, связанных с куплей-продажей рабочей силы;
- механизм обеспечения согласования цен и условий труда между работодателями и работниками;
- механизм или институт взаимодействия между потребителями труда и его поставщиками, то есть юридическими или физическими лицами, с одной стороны, и конкретными лицами с физическими и умственными способностями, профессиональными знаниями и навыками, с другой.

Рынок труда в нынешнем развивающемся мире занимает все более значимое положение. Перемены, происходящие в обществе, отражаются в конкурентных рыночных отношениях, а также определяют развитие общества в целом и его прогресс. Рынок труда объединяет и проходит через три взаимосвязанных эволюционных потока: развитие экономики (материально-технические структуры и элементы), развитие человека (творческое, профессиональное), развитие общественных отношений (производственно-имущественные отношения). Они являются фактором прогресса общества, его основным содержанием.

Достижение высокого уровня занятости является одной из основных задач государственной макроэкономической политики. Экономическая система, которая формирует дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличения количества общественного продукта и тем самым более полного удовлетворения материальных и духовных нужд населения.

Занятость является высшей формой деятельности, занятия людей, основной сферой их жизни. Обеспечивает жизнь для условий существования. Проблема занятости и безработицы неразрывно связана с продолжающимися структурными сдвигами в национальной и мировой экономике, демографическими и культурно-образовательными и другими процессами, а также с деформацией рынка труда.

Теория занятости характеризуется разнообразием концептуальных подходов, методов исследования и инструментов. Теоретические взгляды на эту проблему характеризуются многими направлениями и школами в структуре мировой экономической мысли [40].

4. Классическая теория занятости (Ж. Б. Сэй)

В основе классической теории занятости лежат два постулата:

- 1) вряд ли возможна ситуация, когда уровень расходов недостаточен для покупки продукции, произведенной при полной занятости.

2) если бы уровень общих расходов оказался недостаточным, то такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата (включая процентные ставки), быстро включились бы, в результате чего снижение общих расходов не повлекло бы за собой снижение реального объема производства, занятости и реальных доходов.

Отказ классической теории от возможности недостаточного уровня расходов частично основан на законе Сэя: процесс производства товаров создает доход, равный стоимости произведенных товаров. Это означает, что производство любого объема продукции автоматически обеспечивает доход, необходимый для покупки всей продукции на рынке. Предложение создает собственный спрос, а сбережения являются усложняющим фактором. Но в этом понимании закона Сэя есть недостаток. Хотя тот факт, что производство обеспечивает соответствующую сумму денежных доходов, является общепризнанным, нет никакой гарантии, что получатели дохода будут использовать его в полном объеме. Часть дохода может быть сохранена, поэтому она не будет отражена в спросе. Экономия ведет к неадекватному потреблению, утечке доходов и расходам и, следовательно, подрывает закон Сэя. Из-за этого появляются непроданные товары, происходит сокращение производства, безработица, а доходы падают.

Классики говорят, что сбережения не приводят к недостаточному спросу, потому что сэкономленные деньги будут инвестированы предпринимателями. Инвестирование происходит, чтобы компенсировать отсутствие потребительских расходов; они заполняют «пробелы» в потреблении, вызванные сбережениями. Фирмы не намерены продавать всю свою продукцию потребителям, но, как правило, производят значительную долю продукции в виде средств производства для продажи друг другу. Таким образом, если предприниматели намерены инвестировать столько, сколько они ожидают от домохозяйств, будет действовать закон Сэя, а уровень производства и занятости останется постоянным. Может ли экономика достичь и поддерживать уровень расходов, необходимый для обеспечения производства и получения дохода при полной занятости, зависит от того, хотят ли предприниматели делать достаточные инвестиции, чтобы компенсировать сбережения домашних хозяйств.

Классики воспринимали капитализм как саморегулирующуюся экономику, в которой полная занятость считается нормой, и поэтому капитализм способен «развиваться сам по себе». Вмешательство правительства в экономику было недопустимым. В экономике, способной к полноценному производству и полной занятости, вмешательство правительства будет вредить его эффективному функционированию. Поэтому, по мнению классиков, наиболее приемлемой является экономическая политика невмешательства государства.

2. Неоклассическая теория (Д. Гилдер, А. Лаффер, М. Фелдстайн и другие).

Рынок труда изучается как внутренне неоднородная и динамичная система отношений, подчиняющаяся рыночным законам. Его регулятор является рыночным механизмом. Стоимость рабочей силы (уровень

заработной платы) влияет на спрос и предложение рабочей силы, регулирует их соотношение и поддерживает необходимый баланс между ними. Цена рабочей силы гибко реагирует на рыночные условия, увеличивается или уменьшается в зависимости от потребностей. При повышении или понижении заработной платы спрос на рабочую силу и ее предложение регулируется. Если в результате превышения предложения рабочей силы над спросом возникает безработица, это влияет на цены в направлении их снижения, в результате чего заработная плата падает до установленного баланса на рынке труда.

3. Кейнсианская теория занятости (Дж. М. Кейнс)

Кейнс стал родоначальником теории занятости в смешанной экономике. Многие экономисты продолжали развивать и совершенствовать его учения.

Кейнсианская теория занятости отличается от классического подхода. Суть теории заключается в следующем: при капитализме не существует механизма, гарантирующего полную занятость, экономика может быть сбалансирована со значительной безработицей и существенной инфляцией. Полная занятость, скорее всего, совпадение, согласно Кейнсу, капитализм не является саморегулирующейся системой, способной к бесконечному процветанию, и нельзя полагаться на тот факт, что капитализм «развивается сам по себе».

Кейнсианцы оправдывают свои предположения, отрицая механизм, на котором основана классическая платформа – автоматическое регулирование процентной ставки и соотношения цен и заработной платы.

Для кейнсианцев нестабильность совокупного спроса и неэластичность снижения цен означают, что безработица может увеличиваться и сохраняться в рыночной экономике в течение длительного периода. Чтобы избежать потерь от рецессий и кризисов, необходима активная макроэкономическая политика для регулирования совокупного спроса со стороны государства.

4. Монетаристская теория занятости

Монетаризм основан на ряде теоретических и методологических допущений: количественная теория денег и теория относительных цен А. Маршалла, теория рыночного равновесия Л. Вальраса, краткосрочная версия концепции кривой Филлипса, кейнсианские инвестиционные модели – сбережения – труд – деньги, неопозитивизм как основа методологии экономических исследований.

П. Браунин описал монетаристскую схему действия «передаточного механизма», элементами которого являются деньги и цены. Исходя из предположения, что заработная плата определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда на рынке, экономические агенты, чтобы влиять на объем производства, адаптируют свой спрос на деньги к своему предложению. Размер дохода также зависит от спроса и предложения денег. Занятость определяется уровнем реальной заработной платы, а абсолютный уровень цен не зависит от денежной массы. Полная занятость в этой схеме может быть достигнута только за счет снижения заработной платы.

Следовательно, все экономические процессы у монетаристов связаны с колебаниями денежной массы. Любое отклонение выхода от равновесия в этой схеме устраняется путем корректировки спроса на деньги и их предложения, следовательно, очевидна приверженность монетаристов к денежно-кредитному регулированию.

5. Теория «полной занятости»

«Полная занятость» определяется как занятость, которая составляет менее ста процентов рабочей силы. Уровень безработицы при полной занятости равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы. Другими словами, уровень безработицы при полной занятости достигается, когда циклическая безработица равна нулю. Уровень безработицы при полной занятости называется естественным уровнем безработицы и составляет 5-6% рабочей силы.

Реальный объем национального продукта, который связан с естественным уровнем безработицы, называется производственным потенциалом экономики.

Естественный уровень безработицы происходит, когда число ищущих работу равно числу рабочих мест. Естественный уровень безработицы является объективным явлением. «Фрикционным» безработным нужно время, чтобы найти подходящие вакансии. «Структурному» безработному человеку также нужно время, чтобы пройти квалификацию или переехать в другое место, когда это необходимо для получения работы. Если количество ищущих работу превышает существующие вакансии, то рынки труда не сбалансированы: наблюдается дефицит совокупного спроса.

В такой ситуации фактический уровень безработицы выше естественного уровня. Эта ситуация указывает на циклическую безработицу. Если количество вакансий превышает количество работников, ищущих работу, то в такой ситуации фактический уровень безработицы ниже естественного уровня.

Сам по себе уровень естественной безработицы не является постоянным, он подлежит пересмотру в связи с изменениями в законах и обычаях общества.

6. Контрактная теория (М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариадис).

Эта концепция объединяет идеи неоклассиков и кейнсианцев. С одной стороны, авторы принимают кейнсианский тезис о жесткости денежной заработной платы и считают, что корректировка на рынке труда обусловлена изменением физических объемов производства и занятости, а не цен. С другой стороны, сама эта жесткость проистекает из оптимизирующего поведения людей, действующих в своих собственных экономических интересах. Эта теория основана на позиции, что предприниматели и работники вступают в долгосрочные договорные отношения. Существует соглашение между работниками и предпринимателями - «имплицитный контракт», который они выполняют, не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что он экономически выгоден. Компания во время рецессии не снижает заработную плату, а в период бума резко не

увеличивает заработную плату квалифицированных рабочих. Таким образом динамика денежной заработной платы сглажена. Во время падения производства она не опускается, а во время подъема не слишком подымается, возрастает плавно и равномерно. Уровень заработной платы изменяется в определенных прогнозируемых границах.

7. Концепция гибкого рынка (Р. Буае, Г. Стэндинг).

Эта концепция получила широкое распространение в конце семидесятых годов двадцатого века, когда в большинстве развитых стран Запада произошла экономическая перестройка.

Он основан на обеспечении необходимости дерегулирования рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (неполный рабочий день, краткосрочные контракты). Этот подход призван снизить затраты экономической перестройки и достигается за счет: 1) разнообразной гибкости в формах занятости и увольнения; 2) гибкости регулирования рабочего времени, установления более мобильного режима работы с нестандартным рабочим днем; 3) гибкости в регулировании заработной платы на основе более дифференцированного подхода; 4) гибкости методов и форм социальной защиты работников, а также объема, структуры, качества и цены труда с учетом колебаний спроса и предложения на рынке труда.

В целом, концепция гибкого рынка труда предполагает формирование различных форм отношений между предпринимателями и работниками и направлена на рационализацию общих затрат, повышение прибыльности и поддержание высокой динамики на рынке труда.

8. Концепция К. Маркса

Эта концепция занятости основана на законе капиталистического накопления, который, приводя к развитию научно-технического прогресса, ведет к постепенному росту органического капитала. Этот рост вызывает уменьшение доли переменного капитала в общей массе капитала. В связи с тем, что спрос на рабочую силу определяется величиной переменного капитала, авансированного для покупки рабочей силы, уменьшение его доли вызывает относительное снижение спроса на рабочую силу, а ее предложение увеличивается. Увеличение предложения связано как с естественным ростом населения, так и банкротством мелких производителей. В то же время присутствие безработных является объективной потребностью и потребностью в капиталистическом воспроизводстве. Когда экономика находится на этапе восстановления или формируются новые сферы экономической деятельности, наличие трудового резерва обеспечивает ее необходимыми дополнительными трудовыми ресурсами. В целом, основываясь на действии универсального закона капиталистического накопления, делается вывод, что между трудом и капиталом нарастают антагонистические противоречия [27]. Придавая большое значение изучению тенденций развития технического прогресса и общественного разделения труда, Маркс оказался прав в отношении роста органического состава капитала в областях материального производства, что привело к гигантскому

движению рабочей силы из сельского хозяйства и промышленности. Однако он не мог предсказать возникновение и развитие трудоемких сфер экономической деятельности – торговли и услуг, которые выступали в роли поглотителей высвобождаемой рабочей силы, вследствие чего органический состав капитала в целом претерпел менее радикальные изменения.

В настоящее время проблема занятости вновь обостряется из-за скачка роста органического состава капитала под влиянием технического переоснащения этих трудоемких сфер общественного производства и предстоящей технологической революции.

Исходя из вышеизложенного, очевидно, что проблема занятости является ключевой в рыночной экономике, и без ее решения невозможно наладить эффективную деятельность экономики.

В теме занятости основное место занимают человек, его способности и потребности. Задача государства должна быть ориентирована на реальную связь между выполненной работой и размером заработной платы за эту работу. Сокращение зарплаты недопустимо, и правительство должно регулировать эти вопросы.

1.2 Влияние глобализации на функционирование рынка труда.

Цифровая экономика

В конце девяностых годов двадцатого века появилось понятие «глобализация», термин стал очень популярным, в том плане, что им стали пользоваться практически все: от политиков до систем массовой информации. Это слово буквально содержит парадигму, которая включает в себя осознание происходящих в мире процессов, эпохальных изменений. Концепция глобализации – это краткое обозначение комплекса сложных процессов, суть которых заключается в том, что они сжимают мир во времени и пространстве и делают все существующие территориальные границы условными и проницаемыми.

Глобализация – это исторический процесс превращения мира в систему с едиными характеристиками. Исторически такая система создавалась под воздействием факторов глобализации:

- Электронные коммуникации, которые могут сократить время и пространство между людьми до минимума;
- Технологические изменения, благодаря которым появилась возможность распространять продукцию по всему миру;
- Формирование глобальных идеологий (экологическое или правозащитное движение).

Характерными чертами глобализации являются:

- 4) Усиление роли транснациональных корпораций. ТНК – это коммерческие предприятия, работающие в двух или более странах и

чьи операции содержат определенный иностранный компонент. Как правило, ТНК являются национальными в столице и международными по месту подачи заявки. В мире насчитывается более 7 тысяч ТНК, в сферу деятельности которых входит около 700 тысяч дочерних компаний. Основными странами происхождения многих крупных ТНК являются США, Великобритания и Япония [44].

В настоящее время в основном все новые технологии создаются ТНК, чьи доходы в некоторых случаях превышают валовой национальный доход отдельных стран. Следует отметить, что сфера деятельности большинства из них связана с развитием гипертехнологий (или мета-технологий), в которые входят инновационные технологии, сетевые компьютеры, новейшие компьютерные программы, технологии формирования общественного мнения и массового сознания и так далее. Сегодня именно разработчики и владельцы таких технологий контролируют финансовые рынки и определяют облик мировой экономики.

2) Создание компьютерной сети Интернет. Интернет – это всемирная компьютерная сеть, созданная в США в качестве ресурса Министерства обороны в 1969 году и рассекреченная для всемирного доступа в начале 1990-х годов. С его помощью можно связаться с любым пользователем в любой точке земного шара, проводить онлайн-конференции, встречи в режиме реального времени в мультимедийном режиме; получить доступ к неограниченному количеству информации; использовать как средство отдыха и развлечений; вести бизнес; значительно повысить эффективность взаимодействия граждан и власти; организовывать СМИ в режиме реального времени. Действительно, сейчас через Интернет совершается огромное количество сделок купли-продажи. Это лучший способ рекламировать товары и/или услуги компании.

Наличие и развитие Интернета является индикатором включения стран в мировое пространство.

4) Рост мегаполисов. Мегаполисами являются крупные города с развитой инфраструктурой, насчитывающие несколько миллионов жителей. Их можно считать новыми формами урбанизации.

Мегаполисы для стран это:

- посредники выхода в мировое пространство;
- центры экономического, технологического, политического, культурного развития.

Однако рост мегаполисов приводит к негативным последствиям, например, это перенаселение; расслоение общества; потеря национальной идентичности; рост уровня преступности; снижение социального контроля.

В настоящее время крупнейшими мегаполисами являются: Мехикосити: Нью-Йорк; Большой Токио – Йокогама; Большой Лондон (с пригородами). Население каждого из них составляет более или около 20 миллионов человек.

4) Стандартизация и сертификация.

Стандартизация – свод правил, призванных обеспечить взаимодействие и недвусмысленное толкование условий производства, бизнеса, контроля и требований безопасности. Стандартизация дает возможность:

- координировать различные разработки независимых корпораций;
- использовать унифицированные протоколы обмена данными;
- обеспечить защиту, кодирование и декодирование информации;
- осуществлять координацию, необходимую для процесса глобализации.

Наряду со стандартизацией проводится обязательная сертификация товаров и услуг.

Сертификат – это документ, подтверждающий качество товара или услуги. Сертификат позволяет:

- защитить рынок от некачественной продукции;
- ограничить способность развивающихся стран выходить на богатые рынки.

Стандартизация движется в двух направлениях: кодирование товаров и унификация товаров и услуг. В этом случае штрих-код является глобальным языком торговли.

5) Распространение английского языка.

Следующие факторы способствовали выделению английского языка как языка мировой глобализации:

- политическая и военная мощь стран, говорящих на этом языке;
- сильная экономика и влияние ТНК в глобальном масштабе
- научно-техническая революция и наличие высокого уровня научно-технических исследований;
- большое количество бывших английских колоний;
- распространение средств массовой информации;
- распространение рекламы;
- успех носителей языка;
- распространение Интернета.

Следует отметить, что современные процессы глобализации, по мнению экспертов, противоречивы. Положительные моменты выражаются в новых возможностях экономического и научно-технического прогресса, развитии высоких технологий и новых средств связи, а также расширении и углублении международного сотрудничества. Негативными моментами являются расширение разрыва между богатыми и бедными странами, подрыв национальных валют и экономик, обострение экономических проблем, создаются условия для манипулирования массовым сознанием с помощью новейших информационных технологий.

Манипулирование массовым сознанием – это психологический эффект, который направлен на скрытое возбуждение и появление намерений адресата, которые не совпадают с его настоящими желаниями.

Манипуляция создается путем: использования стереотипов поведения; подмены понятий; создания метафор; мифологизации; отвлечения внимания.

С развитием средств массовой коммуникации появилась возможность влиять на сознание масс всего мира. Технологии изменения массового

сознания называются high-hume. Они опираются на телевидение, кино, массовое искусство, глобальную сеть.

Телевидение способно формировать сознание или создавать для зрителя желаемую реальность, которая никак не связана с реальной жизнью.

Массовое искусство создает виртуальную жизнь, которая имитирует действительность. Реальное заменяется знаками реального.

Опасность манипулирования сознанием состоит в том, что общество теряет адекватное восприятие реальности, происходит выравнивание человеческой личности, общество используется в различных «грязных» политических процессах.

Кстати говоря, экстремизм и терроризм активизировался именно на волне манипуляции массовым сознанием. В целом активизация террористических группировок стала своего рода негативной реакцией на глобализацию. В начале двадцатого века терроризм начал приобретать глобальные черты. Это выражается в том, что он становится международным по своему характеру; имеет большое финансирование; использует передовые технологии; расширяет сферу деятельности.

Мировое сообщество борется с терроризмом. Однако ликвидация террористических организаций не происходит, несмотря на ужесточение законов и проведение военных действий.

Границы экономической, культурной и даже политической деятельности становятся все более прозрачными, условными – таковы результаты процесса глобализации. Промышленные монополии, Интернет, обмен студентами и профессиональными работниками, сфера услуг и правозащитное движение способствуют созданию глобальной культурной и экономической системы.

Глобализация влечет за собой формирование новой геополитики и нового видения мира, все более приобретающего образ единого целого, состоящего из потоков и сетей.

В процессе глобализации появляются противоположные тенденции – в направлении увеличения взаимосвязей в глобальном масштабе и дальнейшей фрагментации. Глобализация устанавливает различные типы связей, создавая то, что У. Ханнерз назвал «глобальным экуменом», лишенным границ [45]. Последовательность или единство этой глобальной сущности является результатом взаимодействия местных субъектов с глобальными структурами.

Глобализация изменяет социальную организацию и само осознание мира. Дж. Арриги считает глобализацию одним из звеньев процесса эволюционного изменения мировой капиталистической системы [3]. Однако такого понимания недостаточно, так как сводит все богатство и сложность мировой истории к капитализму.

Глобализация является очень спорным явлением. Он может объединять и разделять, не только обогащает, но и ограничивает. В том случае, когда границы для финансовых, торговых и информационных потоков отсутствуют, происходит усиленная привязка к месту жизнедеятельности для многочисленных групп населения. И для многих это является крайне

негативным явлением, так как приводит к социальной деградации, утрате общественных пространств: удаленность мест их проживания от единых глобальных центров делает невозможным их участие в развитии социума. Джордж Сорос пишет: «Глобальная капиталистическая система поставила страны в неравные условия. Разрыв между богатыми и бедными увеличивается. И система, которая не дает никакой надежды и не поддерживает проигравших, заставляет их совершать разрушительные действия, продиктованные отчаянием, и поэтому подвергается риску быть подорванным изнутри» [37].

Вне зависимости от того, как оценивать глобализацию, это факт современного существования, она не может быть плохой или хорошей. Эта концепция многогранна.

Рынок труда, как упоминалось ранее, является важнейшей подсистемой экономики и одним из наиболее надежных индикаторов ее изменений. В связи с глобализацией мировой экономики возникает вопрос о глобализации мирового рынка труда. Изменения в процессах трудовой деятельности, в организации труда, в структуре занятости, в трудовых отношениях ставят перед экономической наукой проблему эволюции мирового рынка труда. В связи с этим преобладает изучение вопросов международной миграции и проблем международного регулирования трудовых отношений.

Основным последствием является глобальное разделение труда, миграция капитала, людских и промышленных ресурсов в глобальном масштабе, стандартизация экономических и технологических процессов, сближение и объединение культур разных государств.

Существует три наиболее важных явления, возникающих в результате глобализации: миграция работников и появление транснационального рынка труда, проблема образования как начального этапа обучения, проблема центра и периферии производства. Рассмотрим их более подробно.

Миграция. Международная трудовая миграция – это процесс, связанный с тем, что люди трудоспособного возраста, чтобы получить работу за границей, покидают свою страну на неопределенный период времени. Международная миграция основана на интернационализации экономической жизни и неравномерном развитии мировой экономики, которая приобрела глобальный характер, создавая предпосылки для появления глобального рынка труда.

Динамика глобализации делает существующие территориальные и экономические границы проницаемыми, поэтому в настоящее время наиболее актуальной проблемой является процесс разрушения этих самых границ. Следует отметить, что при свободном перемещении людей из одной страны в другую может возникнуть ряд проблем, таких как неравномерная миграция, при которой существуют отдельные направления мигрантов, или, наоборот, постоянный миграционный поток, который является связанный с сезонным характером работы; социальная неполноценность – эта проблема подразумевает такое негативное явление, как разрыв в семье, когда

работники вынуждены оставлять свои семьи дома из-за характера и сезонности работы.

Проблема распределения и использования трудовых ресурсов, стирая границы, становится все более актуальной. Какой должна быть степень государственного регулирования рынка труда: национальная (в рамках государства) или наднациональная (в рамках определенных объединений)? Процессы, связанные с глобализацией на рынке труда, устанавливают свои собственные направления и влияют на три основных параметра: спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы и цена рабочей силы. Более подробно это можно увидеть в таблице 1.2.1

Таблица 1.2.1 – Направления формирования глобального рынка труда

Спрос на труд	Предложение труда	Цена труда
-оффшоринг (передача определенных видов работ из одних стран в другие), -иностранные инвестиции, -деятельность ТНК и международных компаний.	-трудовая миграция, -формирование мирового образовательного пространства, -изменение профиля компетенций персонала	-профессиональная и региональная дифференциация.

Примечание – Источник:[9]

Говоря о трудовой миграции и последствиях, которые оказывают воздействие на страну-получателя, мы можем отметить негативные стороны и проблемы, вызванные этим явлением:

1) Более активные трудовые мигранты создают конкуренцию и вытесняют население принимающей страны, которая привыкла к своему образу жизни. В этом вопросе мы можем рассмотреть два наиболее распространенных типа миграции: «белые воротнички» и «синие воротнички». «Белые воротнички» - это, как правило, специалисты. Они занимают высокие должности, что ограничивает число рабочих мест в принимающей стране. Цель найма специалиста более высокого уровня преследует сам работодатель. Его интересует должность более квалифицированного специалиста, особенно в области науки, где возрастает значение иностранных экспертов для национального престижа ученых. Что касается «синих воротничков», то важны не качество, а количество. Мигрантов привлекают условия: им предлагают зарплату выше, чем на их родине, предоставляют временное жилье. Работодатель заинтересован в работнике, которому может платить минимальную заработную плату. Получается такая ситуация: работники принимающей страны не готовы работать за такие деньги, работодатель соглашается с трудящимся-мигрантом, который согласен с условиями, а работник принимающей страны рискует остаться без работы. Рынок труда постепенно переполняется приезжими работниками.

2) Проблема «настроения» приезжих работников. Оформление огромного количества документов, подтверждающих легальность трудового мигранта в чужой стране, вызывает повышенное внимание со стороны правоохранительных органов. Неравные права, с одной стороны, способствуют защите прав и возможностей граждан, с другой стороны, они могут разжигать конфликты. В некоторых западных странах наблюдается процесс ужесточения иммиграционных законов. Страны-получатели жестко ограничивают въезд иностранных граждан, сохраняя некоторые исключения для высококвалифицированных работников, отъезд иностранных работников поощряется в финансовом отношении (иногда они прибегают к принудительному выселению).

3) Существует проблема межконфессиональной диффузии. Это иллюстрирует вопрос о принятии Турции в ЕС. Одной из неофициальных причин отказа ЕС стала угроза иммиграции рабочих из страны с 60 миллионами мусульман, многие из которых являются безработными, после открытия границ. Столкновение разных религий происходит по-разному: они либо поглощаются, ассимилируются друг с другом, либо наоборот, не допускают взаимного проникновения. Второй аспект этой проблемы заключается в том, что трудящиеся-мигранты являются миссионерами: их влияние может быть, как косвенным (например, брак с жителем принимающей страны, который принимает его веру), так и прямым (пропаганда).

Образование. Межкультурный принцип взаимодействия наций, основанный на стандартизации и синтезе основных принципов общественного развития, играет важную роль в развитии процессов глобализации. До сих пор образование играло центральную роль, благодаря которой был подготовлен потенциал для развития глобализации.

Глобализация важна для высшего образования, поскольку сама модель будущей системы образования и, следовательно, уровень квалификации трудовых ресурсов зависят от внедрения составных элементов глобализации и интернационализации в образовательный процесс.

Глобализация развивает потребность в лучшем высшем образовании, формируя единый стандарт. Например, формируются университеты – стандарты образования, признанные мировым сообществом. Это относится к различным рейтингам, например, Академический рейтинг университетов мира (Academic Ranking of World Universities).

Если, например, мы сравним Гарвардский университет, Белорусский государственный университет и Московский государственный университет, то логично предположить, что Гарвард будет иметь приоритет среди двух других университетов. Связано это в первую очередь с репутацией университета, сколько успешных выпускников было выпущено ВУЗом и каковы его финансовые вложения в развитие науки и образование. В условиях глобализации крупные учебные заведения концентрируют в себе большой капитал.

Также стоит упомянуть проблему привлечения студентов к обучению и распространения образовательного стандарта через филиалы. Например, в 1991 году при поддержке Калифорнийского университета в Ереване был основан Американский университет Армении [2].

Таким образом, исходя из написанного выше можно сформировать перечень проблем, при решении которых требуются совместные действия образования и глобализации:

- стратегии интернационализации;
- обеспечение международного качества;
- транснациональное образование;
- региональное и межрегиональное сотрудничество;
- информационные и коммуникационные технологии и виртуальные университеты;
- проблемы равенства и доступности образования;
- расширение базы систем контроля качества.

Положительные эффекты глобализации в высшем образовании осознаются и используются, если высшие учебные заведения вовлечены в процесс информатизации и международного интеграции. Глобализация образования не является гомогенизацией или средством экономического доминирования. Это производственный метод становления профессионалов с максимально возможной квалификацией и конкурентоспособностью.

Труд. Производство. Есть два производственных центра: развитые страны и страны третьего мира. Примечательно, что оба типа вовлечены в производство, но их роли различны. Braintrust в основном находится в Европе и США. В этих странах находятся одни из крупнейших центров развития информационных технологий, высоких технологий, дизайна, моды, центры идей и планов их дальнейшей реализации. Но реализация этих идей происходит в странах третьего мира. Это происходит потому, что, во-первых, в странах третьего мира дешевле строительство производственных предприятий, во-вторых, работники из этих стран часто соглашаются работать за более низкую заработную плату и в-третьих в таких предложениях работодателей рассматриваются не только выгоды для соискателей, но и для самой страны.

Но, несмотря на все эти явления, проблема в том, что львиная доля капитала остается и не покидает развитые страны. Прибыль и финансовые потоки развивающихся стран остаются минимальными. Например, потоки инвестиций в страны со структурно слабой и уязвимой экономикой остаются нестабильными. Приток инвестиций в наименее развитые страны сократился до 26 миллиардов долларов. В 2018 году потоки прямых иностранных инвестиций в Африку сократились, достигнув 42 миллиардов долларов, что на 21% ниже уровня 2016 года [13, с. 9].

Одной из наиболее острых проблем, возникающих в результате глобализации на рынке труда, является проблема «утечки мозгов». Страны заинтересованы в привлечении молодых специалистов с высоким уровнем образования. Некоторые развивающиеся страны рассматривают эту проблему

как угрозу национальному развитию, поскольку неограниченная эмиграция ведет к истощению людских ресурсов.

Технологические изменения, связанные с компьютеризацией и компьютеризацией производственной деятельности, приводят к увеличению роли «прошлой работы», воплощенной в компьютерах, программном обеспечении и роботах, за счет снижения роли живого труда. Это влечет за собой, во-первых, устойчивую массовую безработицу, а во-вторых, нарушение процесса накопления прибылей и обострение существующих проблем ее реализации.

Развивается тенденция – снижение уровня заработной платы для низкоквалифицированных работников. Получается, что «экономика» преодолевает границы государств, но «политика» капитализма остается националистической с выраженным стремлением к изоляции. Основной причиной массовой безработицы в развитых странах по-прежнему считается не переполненность рынка труда предложениями, а разветвленная система социальной помощи, которая снижает стимулы для поиска работы и снижает реальную заработную плату [1, с. 30].

Влияние глобализации на образование, на рынок труда все более усиливается. Работодатели и работники занимают активную позицию в распространении этого явления, введении стандарта образования, переводе производства из развитых в развивающиеся страны с сохранением капитала в первых. Негативное влияние глобализации на эти процессы не очень заметно. Но начало этого явления уже можно наблюдать: как из развитых стран (увеличение притока людей, страх перед дисбалансом населения, создание конкуренции для местных работников), так и из развивающихся стран (утечка мозгов, изменение генофонда).

Общество постоянно развивается. В развитии своем прошло три этапа: аграрный, с преобладанием сельского хозяйства и ручного труда, промышленный, с преобладанием промышленности, и постиндустриальный. Развитые страны находятся на третьей стадии развития, которая характеризуется доминированием сектора услуг в экономике и появлением информационных технологий и компьютеров, что приводит к значительному упрощению жизни людей.

Термин «цифровая экономика» (digital economy) был впервые использован в 1995 году американским ученым из Массачусетского университета Николасом Негропonte, чтобы объяснить своим коллегам преимущества новой экономики по сравнению со старой из-за интенсивного развития информационных и коммуникационных технологий [48]. Таким образом, цифровая экономика – это деятельность, связанная с развитием цифровых компьютерных технологий, которая включает онлайн-сервисы, электронные платежи, онлайн-трейдинг, краудфандинг и многое другое. Основными элементами цифровой экономики являются электронная коммерция, онлайн-банкинг, электронные платежи, онлайн-реклама и онлайн-игры.

Цифровая экономика, а именно появление новых возможностей, оказывает положительное влияние на жизнь людей.

Благодаря развитию цифровых технологий потребитель может быстро получать необходимые ему услуги, экономить деньги, покупая товары в интернет-магазинах по более низким ценам, может начать собственный бизнес в Интернете, стать предпринимателем, не выходя из дома.

К другим плюсам развития цифровой экономики Всемирный банк в своем обзоре 2016 года «Цифровые дивиденды» относит:

- рост производительности труда;
- повышение конкурентоспособности компаний;
- снижение издержек производства;
- создание новых рабочих мест;
- преодоление бедности и социального неравенства [12].

Тем не менее, введение «цифры» и электронной коммерции несет для человечества целый ряд минусов:

- 1) риск киберугроз, связанных с проблемой защиты личных данных (проблему мошенничества можно решить путем введения цифровой грамотности);
- 2) «цифровое рабство» (использование данных о миллионах людей для контроля их поведения);
- 3) рост безработицы на рынке труда, поскольку возрастет риск исчезновения некоторых профессий и даже отраслей (например, многие эксперты всерьез полагают, что банковская система исчезнет в течение ближайших 10 лет);
- 4) «цифровой разрыв» (разрыв в цифровом образовании с точки зрения доступа к цифровым услугам и продуктам, следовательно, разрыв в уровне благосостояния людей в одной стране или в разных странах).

«Цифровыми» странами-лидерами на сегодняшний день являются Норвегия, Швеция и Швейцария. В топ-10 входят США, Великобритания, Дания, Финляндия, Сингапур, Южная Корея и Гонконг [30].

На основании изученного теоретического материала по рынку труда и глобализации, можно сделать следующие выводы:

Прежде всего, многие экономисты разных времен интересовались рынком труда и его регулированием, создавая свои теории о рынке труда. Среди них Жан Батист Сэй, Джон Мейнард Кейнс, Карл Маркс и другие. Такой интерес к проблемам регулирования рынка труда говорит о том, что он является важной составляющей экономики любого государства, развитого или только развивающегося. И проблемы, возникающие на этом рынке, должны быть решены своевременно; проблема занятости чрезвычайно важна для рыночной экономики, и если она не будет решена, то будет невозможно наладить эффективную экономическую деятельность.

Во-вторых, что касается глобализации, ее нельзя назвать однозначно позитивным или негативным явлением. Конечно, в этом процессе есть большая доля противоречий, но для современного мира это естественный и необратимый процесс, который происходит под давлением политики, экономики и общества.

2 ЗАНЯТОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

2.1 Институт нового типа занятости. Трудовая мотивация в Республике Беларусь

Инновационный тип воспроизводства нуждается в гибком, более эффективном типе занятости, который готов предложить новый контент, структуру, типы, формы занятости, улучшить качество человеческого капитала, реализовать интеллектуальный и творческий потенциал населения на рабочем месте. Профсоюзы, организации работодателей, государственное регулирование формируют сферу труда и занятости в современной экономике. Разнообразие существующих классификаций в сущности демонстрирует, насколько сложен мир институтов труда. В экономической литературе широко обсуждаются концепции институтов труда, основанные, с одной стороны, на перспективе распределения, с другой стороны, раскрытые в результате существования контракта, который обобщает и гарантирует стабильность отношений между работником и работодателем. Институты труда влияют на результаты формирования нового типа занятости, предопределяя инициативу субъектов социально-трудовых отношений при принятии решений на внешнем и внутреннем рынках труда. Они помогают уменьшить неопределенность, создают возможности для прогнозирования поведения других субъектов трудовых отношений и позволяют смягчить потенциальные или реальные конфликты. Институты труда включают как формальные (закрепленные в правовых актах, договорах, административных регламентах внутрифирменного рынка труда) правила, так и неформальные (социальные нормы, деловые соглашения). При всей важности формальных норм, большинство ограничений на взаимодействие субъектов занятости являются именно неформальными правилами. Современная сфера занятости представляет собой своеобразную концентрацию трудовых действий индивидов, определяемых разнообразными социальными нормами. Они определяют, как ориентацию на инициативу, активность в процессе занятости и трудовую деятельность, так и ориентацию на инвестиции в человеческий капитал, определенные формы и виды занятости, регулируют отношения между работниками, между работниками, менеджерами и работодателями, определяют ожидания агентов рынка труда. От государственной политики занятости. Соблюдение общепринятых социальных норм влияет на ход переговоров о заработной плате, распределение прибыли между трудом и капиталом и поддержание статуса. Неформальные правила применяются на рабочем месте. Процесс развития нового типа занятости будет сопряжен с большими трудностями, если эти нормы не будут способствовать поддержанию активной, творческой активности и ориентации на рост инвестиций в человеческий капитал.

Формирование нового типа занятости, с точки зрения институтов, определяет возможности и ограничения расширения существующих

инноваций в сфере труда и занятости, и обновления существующей системы занятости. Учреждения нового типа занятости существуют в пространстве времени, агентов, норм и информации. Спрос на новые виды учреждений занятости предъявляют:

- 1) Работодатели. Эта группа заинтересована в совершенствовании трудового законодательства, института по защите прав интеллектуальной собственности; новых образовательных стандартов и технологий; более гибких трудовых договорах; новых правилах внутрифирменной координации труда и т.д.;
- 2) Работники (необходимость защиты занятости; права интеллектуальной собственности; институты трудового посредничества; сети; институты, определяющие мобильность; институты для ведения переговоров и мониторинга контрактов, минимальная заработная плата; внутренние корпоративные правила и т.д.);
- 3) Безработные (спрос на новые услуги службы занятости и системы страхования по безработице; гибкое трудовое законодательство, способствующее развитию новых форм занятости и т.д.).
- 4) Самозанятые (законодательство о занятости; образовательные учреждения; учреждения по лицензированию деятельности; институт по защите прав интеллектуальной собственности и т.д.).
- 5) Экономически неактивное население (для гибкого трудового законодательства, способствующего развитию новых форм занятости; учреждения трудового посредничества; службы государственной службы занятости и т.д.). В большей степени это касается женщин, молодежи (впервые выходящей на рынок труда), инвалидов и пожилых работников.
- 6) Государство (трудовое законодательство, которое одновременно могло бы обеспечить как гибкость занятости, так и защиту работников от рисков; учреждения образования и профессиональной подготовки; минимальная заработная плата и т.д.) [35].

Организации третьего сектора можно отнести к субъектам спроса. Субъекты трудовых отношений следуют определенным ценностям и нормам поведения, принятым в обществе, но могут различаться по степени мотивации для принятия новых норм. Например, некоторые работники против введения гибкого найма и увольнения, но вынуждены следовать этой реформе, так как она активно поддерживается работодателями. Новые административные правила и процедуры, направленные на повышение инновационной активности работников, будут поддерживаться работниками, если они увидят в них пользу для себя. Из этого следует, что одной из важнейших задач компании в области управления персоналом является тщательная подготовка процесса внедрения новых стандартов.

Институционализация нового типа занятости может происходить путем объединения отдельных новых трудовых практик работников или работодателей из существующих институтов и норм путем их объединения и адаптации к новым условиям. Внедрение новых формальных институтов требует изучения результатов, информационной поддержки этого процесса,

необходимости обеспечения взаимодополняемости институтов (образование, права собственности, промышленная политика, политика занятости, налогообложение и т.д.). А также время на адаптацию нового института.

В развитых странах происходят следующие процессы, которые выбрали инновационную модель экономического развития. Институционализация нового типа занятости отражается в следующих процессах:

1. Распространение прогрессивных международных трудовых норм, разработанных Международной организацией труда. В частности, это новый подход к политике занятости – более широкий и систематический (Рекомендация 19 МОТ), смещение акцента на необходимость использования принципов социального партнерства в сфере занятости, регулирования дополнительной рабочей силы и т.п.
2. Совершенствование правовой базы регулирования трудовых отношений в разных странах. Этому способствовали необходимость роста производительности труда и конкурентоспособности экономики, а также регулирования заработной платы; занятость и освобождение от работы; регулирование рабочего времени. Суммируя основные изменения в трудовом законодательстве развитых стран, можно выделить следующие основные тенденции: а) флексибилизация трудового права [17]; б) актуализация регулирования нестандартных форм занятости, что проявляется в разработке нормативно-правовой базы для гибкого регулирования сферы занятости и, прежде всего, для защиты прав и интересов работников, занятых в этой сфере. В ряде стран были приняты законы о труде на определенный период, о работе неполный рабочий день, о регулировании удаленного труда. В частности, в европейских странах (Франция, Германия, Италия, Испания, Дания, Великобритания, Бельгия, Люксембург, Норвегия, Финляндия, Швейцария, Швеция, Нидерланды и Япония) было принято специальное законодательство, регулирующее заемный труд; в) гармонизация управления персоналом организации и трудового законодательства. Непосредственным объектом регулирования законодательства об охране труда является совокупность норм труда: порядок приема на работу и увольнения; процедуры увольнений; законные способы защиты работников от несправедливого увольнения; виды трудовых договоров, допуск на рынок труда агентств по предоставлению временного персонала. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что жесткое законодательство о защите занятости снижает спрос на рабочую силу, безработица становится длительной, некоторые мелкие предприятия уходят в тень, растет социальное неравенство и нарушаются права аутсайдеров на рынке труда. Страны с либеральной системой защиты занятости имеют более высокую способность адаптироваться к различным потрясениям. Однако обратной стороной либерализации трудового законодательства обязательно должно быть повышение эффективности механизмов правоприменения, направленных на его обеспечение.

Индекс законодательной защиты занятости сегодня определяет гибкость рынка труда, показатели затрат и эффективность мер активной и пассивной политики на рынке труда, а также влияние налоговой системы на стоимость труда. По степени жесткости законодательства о защите занятости в ОЭСР существует три группы стран: страны с либеральным законодательством (Австралия, Япония, США, Канада, Великобритания, Ирландия); страны со строгим законодательством (Греция, Португалия, Италия, Франция, Германия) и страны средней группы (Австрия, Дания, Швеция, Финляндия).

3. Важным показателем развития нового вида занятости сегодня является институционализация рынка труда новых интеллектуальных профессий. Это отражается в достаточно интенсивном развитии фирм, агентств, служб, занимающихся трудоустройством представителей этих профессий. Также имеется четкая регистрация системы требований к профессиональным навыкам, уровню подготовки, мобильности, способности к творческой деятельности.

В процессе формирования нового типа занятости меняются функции традиционных институтов, появляются новые институты. Таким образом, новое учреждение на рынке труда США стало профсоюзным агентством по найму временных работников. Они в значительной степени напоминают неформальные биржи труда, созданные профсоюзами и помогающие квалифицированным работникам найти работу. А работодателям – нанимать наиболее квалифицированных работников.

Значительную роль в формировании нового типа занятости играют сетевые формы взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений. С одной стороны, они могут создавать эффекты инерции, препятствовать популяризации новых трудовых практик и новой мотивации и, таким образом, приводить к сохранению неэффективной занятости, содействовать сегментированию нового типа занятости. С другой стороны, они могут стимулировать процесс развития нового типа занятости.

Развитие нового типа занятости связано со снижением трансакционных издержек на рынке труда (например, развитие новых форм занятости, «информатизация» поиска работы, иерархическая структура управления занятостью и др.) и непосредственное создание стимулов для повышения эффективности общественного производства и эффективности занятости. Вместе с тем происходят неоднозначные изменения в постконтрактных издержках. В целом можно отметить, что развитие нового типа занятости, с одной стороны, создает предпосылки для развития таких форм оппортунизма, как отлынивание и «вымогательство». К ним относятся: а) развитие сектора интеллектуального, «нематериального» производства, в котором трудно контролировать прогулы; б) развитие командной работы; в) удаленная занятость; г) затратный подход к оценке труда; д) изменения в структуре трудового процесса и т.д. С другой стороны, предпосылки для проявления оппортунизма сокращаются. Следующие факторы способствуют этому: а) развитие малого инновационного бизнеса, в котором вклад

отдельных работников хорошо различим; б) демократизация собственности и управления; в) либерализация трудового законодательства (упрощение увольнения работника при обнаружении оппортунизма); г) инвестиции в репутацию; д) особенности договоров и др.

Поскольку инновационное развитие экономики всегда сопряжено с высокими рисками для ее субъектов, в сфере занятости институты труда должны помочь выровнять риски сторон трудовых отношений и застраховать их от падения производительности, снижения доходов и риска различных формы исключения работника (в частности, «неучастие» в процессе принятия важных производственных решений). Примерами таких преобразований являются нестандартные трудовые договоры, институты участия работников в управлении, получение прибыли и др. Однако развивающиеся в последние годы новые формы занятости в основном направлены на снижение риска одной стороны – работодателей.

В передовых условиях эффективность институтов в сфере занятости больше не может быть определена с точки зрения внутренней эластичности или способности к распределению, а должна рассматриваться с точки зрения накопления знаний и их применения в целях инновационной деятельности. Процесс институциональных перемен и обучения сегодня делает институты труда более способными к «наукоемкой» конкуренции. Прежде всего, это предполагает необходимость развития людских ресурсов организации на основе базисной и специальной подготовки.

Занятость нового типа, адекватная инновационному типу воспроизводства, формируется в первую очередь на микроуровне, на конкретных рабочих местах. Из-за этого возрастает ценность институтов внутреннего рынка труда - административных правил, процедур, организационной культуры и т.д. При поддержании инновационной активности работников соответствующими формальными и неформальными нормами и правилами, расширяются контакты компании и укрепляются ее позиции на рынке, это также способствует совершенствованию правил оплаты труда, поощрению программ развития персонала, совершенствованию качества трудовой жизни работников.

Существует три наиболее значимых трудовых института, которые связаны с развитием нового типа занятости внутри фирм. Во-первых, это контракты, которые определяют условия труда, рабочее время, проблемы заработной платы и льготы. Они напрямую влияют на стимулы для инновационного поведения работников. Во-вторых, новые правила труда - новые подходы к проблемам компетенции, децентрализации, интерактивного обучения и кооперации труда работников в организациях. Например, сильные стороны японской и немецкой моделей занятости могут быть частично объяснены их существующими правилами, регулирующими управленческие транзакции, инвестициями фирм в обучение и правилами внутренней мобильности. В-третьих, трансформация правил распределения и нормирования сделок (коллективные переговоры, отношения между социальными партнерами, участие государства) направлена на повышение

качества трудовой жизни работников, обеспечение человеческого развития, снижение рисков сторон при приеме на работу [35].

Также нужно брать во внимание тот факт, что специфика развития нового типа занятости в разных странах определяется не только институтами самой сферы труда, но и во многом зависит от состояния макроэкономических, мезоэкономических, микроэкономических и наноэкономических институтов.

Формирование нового вида занятости в Республике Беларусь носит анклавный, точечный характер. В то же время существующий институциональный дизайн сферы занятости и рынка труда оказывает противоречивое влияние на развитие нового типа занятости. Особенность белорусских институтов рынка труда заключается в том, что их выбор был сделан непосредственно в ходе радикальных структурных изменений, а не эволюционного характера, как в развитых странах. В то же время импортируемые формальные институты не всегда совместимы с системой доминирующих неформальных правил и социокультурных ценностей. Улучшение формальных институтов (в частности, изменения в трудовом кодексе, законе о занятости, разработка проекта закона о дополнительной рабочей силе, развитие сети агентств по трудоустройству на рынке труда, улучшение работы службы занятости и т. д.) сосуществует с несовершенным применением законодательства; постоянные изменения формальных норм и правил; неравенство сторон социального партнерства; неразвитость институтов гражданского общества [35]. В конечном итоге это определяет недостаточное использование человеческого потенциала, снижает эффективность занятости, ограничивает возможность его прогрессивных изменений, адекватных инновационному типу воспроизводства.

По мнению экспертов, оценивающих рынок труда, в Республике Беларусь наблюдается серьезная нехватка кадров. И если раньше нехватка кадров ощущалась в основном в сфере торговли, строительства и логистики, то сегодня остро стоит проблема нехватки таких работников, как медсестры (2446 вакансий), врачи (2269 вакансий), водители (2164 вакансии). Также востребованы медработники, лаборанты (количество вакансий в 371 раз больше зарегистрированных безработных), врачи ветеринарных клиник (126 раз), специалисты по животноводству и основные специалисты по животноводству (30,8 раза). Высока потребность в швеях (количество вакансий в 8 раз выше численности безработных), каменщиках (4,4 раза), поварах (3,5 раза), малярах (2,8 раза) [34]. Статистические данные по безработным в Республике Беларусь представлены в таблице 2.1.1.

Таблица 2.1.1 – численность безработных в Республике Беларусь

	2015	2016	2017	2018
Численность безработных(тыс. человек)	272,8	301,8	293,4	244,9
Удельный вес женщин в общей численности безработных, %	36,5	35,6	35,7	35,5

Примечание – Источник [32]

Как видно из данных таблицы, динамика трудовых отношений в Республике Беларусь характеризуется снижением уровня безработицы и медленным снижением безработицы среди женщин по сравнению с 2017 годом. Уменьшается доля населения при уровне среднедушевых располагаемых ресурсов ниже прожиточного минимума бюджета (абсолютная бедность) при сохранении низкого уровня неравенства в стране. Так, например, основываясь на данных 2018 года, удельный вес населения с уровнем среднедушевого располагаемого дохода ниже бюджета прожиточного минимума в Республике Беларуси составил 5,7% во втором квартале 2018 года [7]. Длительный период высоких темпов экономического роста и увеличения средней заработной платы выработало зависимость среди значительной части населения, нежелание прилагать усилия для улучшения своего социального статуса и увеличения потребления. С другой стороны, государственные менеджеры, руководители коммерческих организаций и многие частные владельцы также не были заинтересованы в том, чтобы проявлять инициативу и усердную работу в качестве основных условий роста производительности труда. В этих условиях были сформированы и институционально закрепились трудовые отношения, основанные на патерналистской политике государства и низкой материальной мотивации к труду. Эта ситуация развивает у работников привычку действовать безынициативно.

Теперь, воспользовавшись данными Национального статистического комитета и посмотрим, как менялась численность занятого населения по видам экономической деятельности в Республике Беларусь. В 2018 году по численности работающих лидировала обрабатывающая промышленность – 864,9 тысяч человек (для сравнения в 2017 эта цифра равнялась 865,8 тысяч человек), далее по количеству занятых идет оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов с числом работающих 625,7 тысяч человек (616,3 тысячи в 2017 году), в сфере образования количество работающих составило 451 тысячу человек (в 2017 году 451,5 тысячи). Также, в силу того, что работа в большей степени посвящена рынку труда в формирующейся инновационной экономике, обязательно следует обратить внимание на такой вид экономической деятельности, как информация и связь. Эта классификация специальностей относится к инновационной экономике, так как специалисты именно из этой области разрабатывают информационные технологии, ведут деятельность в области информационного обслуживания. Национальный статистический комитет приводит следующие данные: в 2018 году в этой области занятости работало 109,5 тысяч человек. Для сравнения, в период с 2015-2017 года эти показатели составляли 96,1, 98,8 и 104,5 тысячи человек соответственно (Приложение А). В таблице 2.1.2 показано в динамике, в процентах изменение численности занятого населения по видам экономической деятельности за 2010, 2014 и 2018 года.

Таблица 2.1.2 - численность занятого населения по видам экономической деятельности в Республике Беларусь в процентах к итогу

	2010	2014	2018
В процентах к итогу			
Занято в экономике – всего	4 703,0(100%)	4550,5(100%)	4335,5(100%)
в том числе:			
сельское, лесное и рыбное хозяйство	10,4	9,4	9,3
Промышленность	25,4	24,6	23,5
горнодобывающая промышленность	0,2	0,3	0,2
обрабатывающая промышленность	22	20,2	20
снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	2,3	2,2	2,2
водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,9	0,9	1,1
Строительство	8,8	8,3	6,3
оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	13,3	14,3	14,4
транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	6,7	6,7	6,9
услуги по временному проживанию и питанию	2	2,1	2,2
информация и связь	1,7	2	2,5
финансовая и страховая деятельность	1,5	1,7	1,6
операции с недвижимым имуществом	1,6	1,8	1,7
профессиональная, научная и техническая деятельность	2,7	2,9	3,2

Окончание таблицы 2.1.2

деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	2	2,3	2,4
государственное управление	4,3	4,1	4,2
Образование	10	9,9	10,4
здравоохранение и социальные услуги	6,5	6,7	7,5
творчество, спорт, развлечения и отдых	1,8	1,8	2,0
предоставление прочих видов услуг	1,3	1,3	1,7

Примечание – Собственная разработка на основе Приложения А

Как видно из таблицы, группа профессий “информация и связь” одна из не многих групп, численность работников которой стабильно увеличивается. Эти данные наглядно показывают рост популярности, таких профессий как разработчик программного обеспечения, тестировщик ПО и т.д, которые как раз входят в группу профессий “информация и связь”. Конечно, туда относят не только программистов и тестировщиков. К этой группе также относится деятельность в области телекоммуникаций, издательская деятельность, деятельность по созданию радио- и телепрограмм и т.д. Однако программисты и работники в сфере IT-услуг на сегодняшний день в нашей стране получают одну из самых высоких заработных плат и в целом являются очень перспективными профессиями, чем и объясняется их популярность, как среди молодых специалистов, которые намеренно получали высшее образование, связанное с программированием, так и среди людей, которые окончив университет по одной специальности, шли на переквалификацию, чтобы искать работу в IT-секторе [14].

Усиление многоукладности экономики (и, соответственно, усложнение задачи согласования экономических интересов постоянно увеличивающегося количества классов и социальных групп) [36], радикальное изменение роли информационных технологий и глобальных финансов в мировой экономике, ускорение научно-технического прогресса, усиление политико-экономической нестабильности в странах золотого миллиарда, а также и инертность в сознании индивидов приводят к значительным изменениям социально-экономической природы трудовой мотивации. В случае успешной модернизации национальной экономики, которая будет сопровождаться как ростом экономических структур, так и повышенной изменчивостью экономического поведения социально-экономических субъектов, число которых также будет увеличиваться, сложность системы мотивации труда должна возрастать. Следует также отметить, что усиление процессов глобализации и регионализации, существующих глобальных

цивилизационных, технологических и политико-экономических тенденций выдвигает все новые и новые требования к экономическому механизму в контексте повышения конкурентоспособности национальной экономики и отдельные коммерческие организации. Это, в свою очередь, требует соответствующей эволюции системы мотивации труда, ее адаптации к новым глобальным, региональным и национальным политическим и экономическим реалиям.

Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы мотивации труда в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси, можно разделить на три группы: условия, предпосылки и причины. Все эти социально-экономические факторы напрямую связаны друг с другом и взаимозависимы.

Условия, предопределяющие изменение системы мотивации труда в новых социально-экономических и технологических условиях, являются внешними факторами по отношению к экономической системе общества, создавая среду, в которой создаются предпосылки и причины изменений в системе труда. Условиями, определяющими изменения в системе мотивации труда, являются: глобализация; либерализация рынков товаров и услуг; доминирование в экономике мировых финансов; концентрация капитала; социальная природа белорусского государства.

Влияние глобализации, либерализации рынков товаров и услуг, концентрация капитала, социальная природа белорусского государства оказывают влияние на систему мотивации труда в Республике Беларусь, через довольно тонкий механизм трансформации. Однако опосредованный характер такого воздействия не означает, что их влияние незначительно. Скорее, необходимо говорить о том, что действие социально-экономических факторов, определяющих изменение системы мотивации труда в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси, зависит от того, будут ли это условия или предпосылки и причины, также отличается во времени. Влияние условий как факторов требует относительно длительного времени. Основным фактором, определяющим изменение в системе мотивации труда, является научно-техническая революция, которая определяет смену технологических структур. По сути, технологический порядок является исторически определенной формой институциональной фиксации неслучайных, существенных, регулярно повторяющихся связей и отношений между индивидами, объединенными в относительно отдельную социально-экономическую систему (которая, в свою очередь, является компонентом экономической системы общества), который характеризуется обеспечением собственного воспроизводства на основе определенных технических и/или организационных и функциональных технологий. По мере развития общества и возрастание значения научно-технического прогресса количество технологических укладов возрастает. В результате этого на сегодняшний день экономики всех экономически развитых и транзитивных стран являются многоукладными.

По мере ускорения научно технического прогресса, приведшего к научно технической революции, смена доминирующих технологических укладов происходит все быстрее. В настоящее время в очередной раз наблюдается эта смена в мировой экономике. Как отмечают по этому поводу ведущие российские экономисты: «всплеск и падение цен на энергоносители, мировой финансовый кризис – верные признаки завершающей фазы жизненного цикла доминирующего технологического уклада и начала структурной перестройки экономики на основе следующего уклада» [24, с. 17]. В результате институциональная фиксация отношений между людьми, вступающими в новые высокотехнологичные уклады, менее стабильна, чем между людьми, вступающими в традиционные уклады. Последнее объясняется тем, что традиционным образом названная фиксация часто имеет ярко выраженный классовый характер, длится в течение нескольких поколений и в результате часто принимает форму традиций и обычаев. В новых (высокотехнологичных и других) структурах исторически меньше времени отводилось на формирование этой институциональной фиксации, поэтому межсубъективные отношения в таких технологических структурах менее устойчивы. Последнее, с одной стороны, создает предпосылки для все более ускоряющейся смены новейших технологических укладов, с другой – снижает социально-экономическую силу классов, существование которых основывается на включении в них индивидов, входящих в высокотехнологические уклады.

Научно-техническая революция влияет на изменение системы трудовой мотивации через эволюцию институтов трудовой мотивации, для которой характерны следующие, иногда противоположные, тенденции: адаптация действующих институтов трудовых отношений к изменяющимся господствующим технологическим укладам; переход от индустриального к сверхиндустриальному обществу с развитой сферой услуг; переходом к новейшим технологическим укладам; усиление рыночных элементов в экономике; усиление неформальных норм в сфере трудовых отношений по сравнению с формальными; неравноправие экономических субъектов в сфере труда; усиление влияния социального капитала на формирование трудовых отношений в коммерческих организациях; развитие эффективной системы мотивации за счет гибкости внутрифирменных контрактов, позволяющих успешнее коммерциализировать человеческий капитал работников, формирование института работников-инноваторов; формирование и развитие института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений; формирование регулируемого гибкого рынка труда; развитие системы непрерывного образования; влияние глобализации; усиление рисков влияния на систему трудовой мотивации современного информационного оружия, применяемого как на межгосударственном уровне, так и на микро-уровне; усиление информационного неравенства в сфере трудовых отношений; формирование посткапиталистических трудовых отношений; дальнейшее развитие механизмов самозанятости.

Усиление социально-классовой дифференциации в обществе также является фактором, определяющим изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях.

По мере технологической модернизации экономики, которая будет способствовать усложнению социально-классовой структуры общества (в первую очередь из-за роста социальной и трудовой дифференциации на основе увеличения разнообразия профессиональных квалификационных групп) и может усложнить ее для изменения рабочей силы в результате присвоения наиболее важных экономических, социальных и политических функций. Эта ситуация ставит жесткие границы в карьере для представителей большинства классов, что существенно влияет на их трудовую мотивацию. В этом случае многие люди склонны проявлять себя не в профессиональной деятельности, а в других формах социальной активности (волонтерское движение, участие в самодеятельности и т.д.), что негативно влияет на развитие реальной экономики.

В Республике Беларусь социально-классовая дифференциация сегодня основывается, прежде всего, на различиях в месте отдельных людей в социально-трудовых отношениях и, во-вторых, на различиях в отношениях собственности. В условиях государства всеобщего благосостояния имущественная стратификация несколько сглаживается, но проблема материального благосостояния для большинства населения еще не решена, поэтому социальная классовая дифференциация оказывает меньшее влияние на трудовую мотивацию.

Другим фактором, определяющим изменение системы мотивации труда в новых социально-экономических и технологических условиях, является развитие и широкое распространение социальных и функциональных технологий, которые позволяют работникам навязывать псевдомотивы, отвечающие интересам не их носителей, а манипуляторов. Действие этого фактора связано с тем, что сегодня создана система идеологического «зомбирования» населения в постиндустриальных и других странах, которая мешает большинству населения реализовать их групповые интересы. В результате эти технологии, наиболее развитые в странах «золотого миллиарда», выступают в качестве инструментов замены реальных экономических мотивов (исходя из потребностей и интересов субъекта) псевдомотивами с помощью современных информационных и идеологических методов. Убеждение (через интернет и традиционные СМИ), которое дает объекту образ поведения, которое идет вразрез с его потребностями и общества в целом.

К факторам, определяющим изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях, также следует отнести потерю рыночным хозяйственным укладом доминирующего положения в национальных экономических системах и в международных экономических отношениях, что существенно нарушает рыночные принципы оплаты и стимулирования труда; постоянное усиление государства как конфигуратора социально-трудовых отношений; ослабление материальных

стимулов к труду и усиление нематериальных стимулов. Названные факторы тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Так, в результате потери рыночной системой хозяйствования доминирующего положения в национальной и мировой экономике и усиления роли государства как социального гаранта и конфигуратора трудовых отношений, снижается значение материальных стимулов к труду. В то же время снижение материального стимулирования труда также уменьшается по мере того, как у низших и средних классов появляется возможность получать средства, необходимые им для поддержания приемлемого уровня жизни, в дополнение к непосредственному участию в трудовом процессе.

Наблюдается тенденция возможности выбора альтернативных занятий, примерно с одинаковым доходом, но с различной психологической привлекательностью – в результате люди могут выбирать работу не по причине необходимости обеспечить себя и семью средствами для существования, а по тому, что им больше нравится. Таким образом, динамика развития трудовых отношений и динамики трудовой мотивации в Республике Беларусь в условиях модернизации предопределены: переходным характером белорусской экономики, для которой характерна «неустойчивость, альтернативный характер развития, резко возрастающая роль субъективного фактора» [29, с. 64–65]; повышенным динамизмом мировой экономики; растущей дестабилизирующей ролью глобальных финансов; возрастающей ролью общественно-функциональных технологий, направленных на не летальное разрушение экономической системы общества стран-конкурентов; усиливающиеся усилия по сохранению существующего разрыва в уровне технологического развития между постиндустриальными и сверхиндустриальными странами – с одной стороны, и развивающимися странами – с другой. В этих условиях можно выделить два возможных сценария развития трудовых отношений в Республике Беларусь: оптимистический и пессимистический.

При оптимистическом сценарии развития трудовых отношений и динамики трудовой мотивации в Республике Беларусь будет происходить ослабление уравнительных тенденций как важнейший инструмент настройки экономических отношений собственно на труд и на интересы индивидов – носителей трудовых функций – с целью серьезного увеличения эффективности производства материальных благ и услуг, а также их непосредственное распределение и потребление «по труду», без чего невозможно провести технологическую модернизацию национальной экономики. В этом сценарии развития существующие институты трудовых отношений должны адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям управления, переходу на новейшие технологические структуры, развитию рыночных компонентов в экономике и неравенству в сфере труда, укреплению неформальных стандартов и укреплению влияния социального капитала на формирование трудовых отношений в коммерческих организациях, развитие эффективной системы мотивации за счет гибкости внутрифирменных контрактов, позволяющей

коммерциализировать людей более успешно, за счет капитала, быстрое формирование института новаторов работников, формирование регулируемого гибкого рынка труда и развитие системы непрерывного образования, дальнейшее развитие посткапиталистических трудовых отношений и механизмов самозанятости. Тенденция к изменению условий труда, проявляющаяся в гибкости рынка труда, будет усиливаться.

«Гибкие» формы занятости, выступающие своего рода буфером между занятостью и безработицей, являются проявлением постиндустриальной тенденции сокращения рабочего времени. В то же время развитие «гибкого» рынка труда (работа по временным контрактам, неполный рабочий день, альтернативная рабочая неделя, разделение рабочего места, сжатая рабочая неделя, удаленная занятость) будет происходить за счет сокращения доли стандартных условий занятости в трудовых отношениях. Это будет происходить параллельно с сокращением рутинной, повторяющейся работы того же типа, которая будет заменена работой, требующей высокой квалификации, навыков анализа, творческих решений и способностей. Соответственно, возрастет потребность в работниках с различными навыками, универсальностью, чувствительностью, гибкостью и приспособляемостью к изменяющимся потребностям все более дифференцированной экономики. Наиболее конкурентоспособными будут сотрудники с богатым портфелем знаний и компетенций для выполнения разнообразных бизнес-задач.

Пессимистический сценарий развития трудовых отношений и динамики трудовой мотивации в Республике Беларусь в условиях модернизации исходит из того, что наша страна не сможет спешно продвигаться в построении пострыночного, сверхиндустриального общества, а значит, для нашей национальной экономики будет характерно усиление технологического отставания не только от стран «золотого миллиарда», но и от новых индустриальных стран. Это будет сопровождаться сохранением существующей технико-технологической базы промышленного производства и снижением его конкурентоспособности; деиндустриализации национальных экономик и развитием на этой основе низкотехнологических услуг; изменением социально-экономической природы трудовой мотивации с возрастанием в ней роли механизмов подмены реальных экономических мотивов (основанных на потребностях и интересах субъекта) на псевдомотивы за счет современных способов информационно-идеологического убеждения (через интернет-технологии и традиционные СМИ). Развитие псевдомотивов может (в случае пессимистического сценария) быть как следствием, так и причиной его реализации. Выравнивающие тенденции в заработной плате на фоне снижения уровня жизни большинства населения будут усиливаться. В то же время возрастут негативные последствия глобализации, а также возрастут риски воздействия на систему трудовой мотивации современного информационного оружия, используемого как на межгосударственном, так и на микроуровне. В то же время тенденция изменения деятельности будет ослаблена, увеличится

потребность в работниках традиционных профессий и квалификаций, а также увеличатся выезды за рубеж представителей творческих профессий, высококвалифицированных специалистов и молодежи. Последнее, в свою очередь, станет фактором, который еще больше усложнит технологическую модернизацию.

Таким образом, при оптимистическом сценарии развития трудовых отношений и динамики мотивации труда в Республике Беларусь в условиях модернизации темпы роста заработной платы должны превышать темпы роста производительности труда. В будущем в Республике Беларусь доля заработной платы и доля потребления в структуре ВВП должны приблизиться к уровню экономически развитых стран, поскольку без этого нельзя обеспечить расширенное воспроизводство человеческого капитала.

При пессимистическом сценарии развития трудовых отношений и динамики мотивации труда в наших республиках доля заработной платы и доля потребления в структуре ВВП может даже уменьшиться. В Республике Беларусь, несмотря на сдвиги в направлении повышения гибкости законодательного регулирования занятости (сложность найма, негибкость рабочего времени, сложность сокращения персонала), гибкие формы занятости не получили широкого распространения, рынки труда относительно жесткие. Создание инновационной экономики требует повышения гибкости рынка труда, а также сохранения социальной стабильности и социальных гарантий для работников.

2.2 Заработная плата и безработица в сопоставлении с уровнем образования

Безработица является одним из самых остро стоящих вопросов в мировой экономике. На начало 2018 года по данным Организации экономического сотрудничества и развития уровень безработицы в мире составлял чуть больше 5% [26], в то время, как на сегодняшний момент официальный уровень безработицы в Республике Беларусь составляет около 0,5% к численности рабочей силы [38].

Естественный интерес представляет изучение безработицы среди молодежи, молодых специалистов. Молодежь традиционно является самой уязвимой категорией граждан. Это связано с тем, что они, по сравнению с другими социальными возрастными группами, склонны к выбору временной работы, которую можно в любой момент прекратить. Кроме того, отсутствие опыта работы у молодых людей еще больше снижает процент успеха по поиску работы на рынке труда [49, с. 92-93].

Данные таблицы 2.2.3 отражают уровень безработицы среди людей с высшим образованием.

Таблица 2.2.3 - Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, с высшим образованием

Год	Всего	Высшее образование	Удельный вес (%)
2012	24 944	2 873	11,5
2013	20 959	2 331	11,1
2014	24 192	2 680	11,1
2015	43 332	6 240	14,4
2016	35 329	5 041	14,6

Примечание-источник: [25]

Часть выпускников вузов не могут трудоустроиться в соответствии своей квалификации из-за причины слабой профессиональной подготовки. Качество подготовки продемонстрируем на примере. Два выпускника отделения информационных технологий выполняют одно и то же задание. Результат первого: решение занимает весь формат листа А4. Результат второго - несколько строк листа такого размера. Конечно, таких высококвалифицированных выпускников мало, но и те стараются трудоустроиться за рубежом по причине слабой мотивации в собственной стране [39]. В основном же выпускники сталкиваются с такой проблемой, как отсутствие опыта работы. Чтобы устроиться на работу с приемлемой оплатой труда, в среднем, требуется опыт от 1 до 3 лет. Из альтернатив у выпускников - низкооплачиваемая работа. Многие отказываются устраиваться на такую работу и продолжают поиски в стране, либо ищут варианты за рубежом. Однако, численность выпускников, трудоустроенных по специальности составляет около 90%, т.е. более трети студентов соответствующим образом трудоустроены. В стране не ведётся учёт трудоустройства студентов, обучающихся на платной основе, а также тех выпускников, которые отработывают обязательный срок после обучения [39].

Инновационная экономика в нашей стране диктует условия образования и квалификации работников. Спрос на высшее образование в Республике Беларусь растёт, но в то же время значительная часть выпускников вузов не работают по профессии или не имеют работы. Многие считают, что образование в нашей стране не ценится и практически не влияет на заработок.

Согласно теории человеческого капитала, более высокий уровень образования приносит дополнительный доход работнику. Считается, что знания и навыки, приобретенные в процессе обучения, приводят к повышению производительности труда работника, что делает его более ценным для работодателя и отражается в увеличении заработной платы. Это подтверждается исследованиями, которые активно проводятся с середины двадцатого века - периода, когда теоретические основы концепции человеческого капитала были разработаны в современном виде, в первую очередь благодаря работам Т. Шульца и Г. Беккера [51], [42].

Расходы, связанные с получением образования, подразделяются на прямые (оплата образовательных услуг, средства на приобретение учебников и т.д.). И альтернативные (заработок, не полученный физическим лицом в связи с тем, что было уделено время на обучение). Моральные издержки могут быть вызваны нервным и психическим стрессом во время обучения. Преимущества от инвестиций в образование включают дополнительный доход, а также неденежные выгоды в виде повышения качества трудовой жизни.

Оценить отдачу от инвестиций в образование проще всего, если сравнить пожизненные заработки людей с разным уровнем образования, учитывая также затраты на получение образования. При таком подходе выясняется, что отдача от инвестиций в образование действительно велика. Так, в 1990 г. в США человек с высшим образованием мог рассчитывать на заработную плату, которая в течение трудовой жизни позволяла ему заработать свыше одного миллиона семисот тысяч долларов (при затратах на обучение в 107 тысяч долларов). В то время как пожизненный заработок лиц, ограничившихся только начальным образованием, составлял около семисот пятидесяти тысяч долларов (при затратах в 30 тысяч долларов) [22, с. 191]. Таким образом, инвестиции в высшее образование могут удвоить заработок.

Тот факт, что, если работник более образован, он почти всегда получает больший доход, очевиден. Но образование - не единственный аспект, на котором держится доход человека. Природные способности работника, его воспитание, опыт работы, состояние здоровья, мотивация влияют на размер дохода работника.

Другим фактором, который может существенно повлиять на доход работника, является качество полученного образования. Это сложный фактор, который зависит от качества предоставляемых образовательных услуг и от обучения студента. Престиж университета является, пожалуй, одним из наиболее приемлемых параметров, позволяющих выявить влияние качества образования на доходы работника. Но у него также есть недостатки: престиж университета, конечно, зависит от качества, предоставляемого в нем образования, но эти понятия не могут быть абсолютно идентифицированы. Также возможно, что высокое качество знаний, преподаваемых в университете, существенно отличается от качества знаний его выпускников. Однако это несоответствие будет быстро замечено рынком, и статус университета будет снижаться.

Рассмотрим факторы уровня заработной платы, связанные с качеством профессионализма выпускника учебного заведения. Во-первых, это непосредственно качество самого образования, которое включает в себя такие понятия, как качество высшего учебного заведения, потребность в специальности и успеваемость студента. Во-вторых, это семейный капитал. В-третьих - способности выпускника, а в-четвертых - характеристики социально-демографического характера.

Рассмотрим каждый из перечисленных выше факторов:

1. Качество образования

Компоненты качества образования, которые влияют на уровень оплаты труда.

- Качество/престижность высшего учебного заведения.

Наличие популярного и общеизвестного имени, респектабельной репутации и хорошей оценки работодателей свидетельствует о высокой элитарности университета. Как правило, обучение в элитном вузе сопровождается высоким качеством образования и требованиям к студентам как при отборе, так и в процессе обучения.

Теория человеческого капитала и теория образовательных сигналов имеют разные точки зрения в интерпретации эмпирического факта отдачи от обучения в качественном вузе. Представители первой теории полагают, что в элитном вузе студенты имеют больше возможностей для накопления человеческого капитала, так как такие вузы владеют высококвалифицированным преподавательским составом, большими библиотеками, оснащенными лабораториями, положительной и плодотворной учебной атмосферой. В результате они имеют возможность снабдить собственных учащихся более сильными и значительными ресурсами для приумножения человеческого капитала, чем вузы более низкого качества. Если рассматривать вторую теорию, то “премия” заработной платы за образование в элитном университете связана с получением диплома от такого университета, что для работодателей является признаком высокой производительности труда, поэтому заработная плата действительно измеряет качество образования.

- Спрос на полученную специальность обусловлен такими факторами, как высокая заработная плата, в отличие от других специалистов, отбор наиболее талантливых и способных претендентов на более популярные специальности, больше возможностей получить место по специальности.

Принимая во внимание гендерную специфику в отдаче от образовательной специальности: женщины имеют положительную отдачу от гуманитарного, медицинского и педагогического образования [28].

Учебные достижения оцениваются или по средней оценке обучения, или по типу диплома (с/без отличия). Дж. Смит и М. Братти указывают, что диплом с отличием повышает шанс быть занятым для мужского пола на 7% и для женского пола на 4% [47].

Существует как минимум две точки зрения о воздействии академической успеваемости на заработную плату выпускников.

1) Основана на модели обучения работодателя со статистической дискриминацией (El-SD model) [41], в соответствии с которой работодатель при неопределенности в характеристиках индивида выбирает для себя работника в зависимости от легко наблюдаемых признаков, исходя из производительности.

2) Предполагается появление все большего количества методов оценки возможной успеваемости выпускников: резюме, тесты, собеседования, рекомендательные письма.

При исследовании влияния академической успешности на степень зарплаты следует принимать во внимание качество вуза. У студентов с одинаковым уровнем способностей при прочих равных условиях академическая успеваемость будет совершенно разной, если они будут учиться в разных по качеству вузах. При условии большой трудности образования в элитном вузе обладать хорошей академической успеваемостью здесь гораздо сложнее, чем в «низкокачественном». В результате, элитарность вуза и академическая успеваемость обратно взаимосвязаны [33].

2. Семейный капитал

Набор денежного, общественного, культурного и человеческого капитала в семье называется семейным капиталом. При вычислении инвестиций семейных особенностей выпускника в степень отдачи от образования в высшем учебном заведении исследуются следующие переменные:

- семейный доход;
- образование родителей выпускника;
- размер семьи.

Семьи с высокой прибылью имеют больше потенциала вкладывать средства в обучение детей: оплата при подготовке к поступлению и за образование в университете (например, репетиторы, курсы). Родители со значительным социальным капиталом и множественными связями, могут помочь устроиться своим детям на хорошую работу с высокой зарплатой или же предоставить детям денежные средства для построения своего собственного бизнеса [28].

Образование родителей также связано с размером заработной платы выпускника. Ученые выявляют прямую зависимость степени родительского образования с достижениями в учебе и ступенью получения образования их детей, а также уровнем их дохода [41]. Если родители выпускника не имеют высшего образования, у него возрастает шанс получить низкокачественную должность [43].

3. Способности

До образования люди характеризуются разными природными особенностями. Во время обучения они наращивают размер личного человеческого капитала и получают финансовую отдачу от него при выходе на рынок труда.

Для работодателей навыки потенциальных сотрудников не могут быть отслежены и видимы, поэтому работодатель стремится выбрать наиболее способных выпускников с помощью различных инструментов:

- анализ существующего образования (характеристика, академическая успеваемость, специальность);
- характеристика резюме, содержащего результаты различных экзаменов и оценок для стандартизированных тестов;
- личный разговор и рекомендательные письма;
- выполнение тестов при приеме на работу (SHL-тесты).

Эти средства позволяют работодателям уменьшить неопределенность в отношении будущего кандидата, выделить более продуктивные и действенные средства и утвердить определенную зарплату.

4. Социально-демографические характеристики

В эмпирических исследованиях основными социально-демографическими характеристиками, влияющими на уровень заработной платы, являются:

- пол;
- возраст;
- семейное положение;
- этническая/расовая принадлежность;
- наличие детей.

В мировой экономике популярна проблема дискриминации гендерного и расового вида. В исследованиях выявлено расхождение в заработных платах между мужчинами и женщинами в 15-22%. Существует мнение, что такая разница проявляется из-за гендерного распределения по рабочему положению, секторной и отраслевой занятости [10].

Возраст студентов также может влиять на размер заработной платы, но это явление неоднозначное: данные расходятся, поскольку они указывают как на отрицательный, так и на положительный эффект.

Состояние в браке и существование детей также воздействуют на уровень зарплаты. С помощью эмпирических исследований обнаружено присутствие супружеской «премии» для мужского пола и супружеского «штрафа» для женского пола благодаря воздействию специализации (мужчина сфокусирован на функционировании на рынке труда, а женщина - на домашних делах) и влиянию отбора (наиболее умелые и преуспевшие мужчины наиболее вероятно состоят в браке) [50].

Заработная плата выпускника зависит не только от его характеристик, но и от должности, на которую он устраивается. Основные факторы, обуславливающие эту разнородность:

- Должности различаются по зарплате и не зарплатным характеристикам (местоположение, трудовые нормы, социальный пакет).
- Жизненная среда на одних и тех же местах работы различается в зависимости от того, работает ли выпускник по специальности и на должности, сопоставленной с его уровнем образования;
- Выпускники с более высоким уровнем образования имеют больше возможностей получить более достойную работу, что применимо как к уровню заработной платы, так и к характеру работы и другим не связанным с заработной платой особенностям. Несмотря на то, что заработная плата является значительным показателем оценки выпускников, необходимо учитывать не связанные с заработной платой особенности рабочего места, которые определенно способны влиять на заработную плату выпускников: она может увеличиваться, например, по мере улучшения условий труда, во вредных условиях.

Внимание экономистов также уделено изучению соотношения специализации на рабочем месте существующего образования и соотношения степени квалификации, необходимой на конкретном месте работы и приобретенной выпускником.

Несоответствие между образованием и областью работы оказывает негативное влияние как на человека, окончившего высшее учебное заведение, так и на общество: это значительно снижает степень удовлетворенности работой, а на макроуровне сигнализирует о неэффективной деятельности образовательного учреждения и системы образования в целом. Тот факт, что некоторые работники трудятся не по полученной квалификации, вынуждает работодателей выделять дополнительные расходы на упорядочивание системы образования внутри компании. Если рассмотреть причины, которые положительно влияют на возможность вовлечения в трудовую деятельность полученного образования, мы можем отметить актуальность квалификации, академических достижений и более высокого уровня образования.

Увеличение числа опытных работников повышает вероятность того, что некоторые рабочие будут понижены в должности или вообще уволены.

Краткосрочное вытеснение работников может быть вызвано несовершенством рынка труда (информационная асимметрия), ухудшением человеческого капитала в условиях длительной безработицы или характеристиками условий выхода на рынок труда для выпускников. Причиной вытеснения в долгосрочной перспективе могут стать «неформальные» характеристики человеческого трудового капитала (присущие способности, качество образования, опыт работы).

Информационная асимметрия играет роль не только в случае краткосрочного вытеснения работников. Она так же является основным фактором несовершенства рынка при определении заработной платы выпускников. Это значит, что работники принимают решение в случае неполной информации относительно будущей работы, а работодатели - относительно неоднозначности ожидаемой производительности будущего работника.

Таким образом, подводя итог по второй главе, можно сделать вывод о том, что для повышения эффективности рынка труда следует регулировать и эффективно управлять социально-трудовыми отношениями через рынок труда в направлении повышения его гибкости; формировать современные институты рынка труда; рационально использовать трудовые ресурсы на микроуровне; сохранять социальные гарантии с повышением эффективности системы оплаты труда; координировать рынок образовательных услуг и рынок труда.

3 РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

3.1 Трансформация форм занятости

За последние 10-20 лет наблюдается благоприятные условия для развития государств на пути становления и формирования новой, инновационной экономики. Инновационная экономика существенно модифицирует трудовые отношения, это касается отношений по организации труда, его оплате и занятости. Можно выделить наиболее значимыми характеристики трудовых отношений в инновационной экономике:

1. Количественная гибкость, при которой меняется либо количество работников, или их вознаграждение;
2. Функциональная гибкость. При такой гибкости компания может менять количество часов работы, переобучать персонал, изменять рабочие места;
3. Гибкость пространство-время. Такая форма гибкости характеризуется использованием нестандартных, гибких форм занятости и организации труда, вводятся гибкие режимы труда, происходит дифференциация форм найма и увольнения [31].

При применении термина “гибкая форма занятости”, в него вкладывается следующий смысл: труд используется субъектами трудовых отношений, в основе которых лежит использование нестандартных организационно-правовых условий деятельности, основной характеристикой которых является гибкость. В современной литературе это интерпретируется, как правило, не столько как внешняя подвижность субъекта, сколько как способность адаптироваться к его внутренней структуре, потенциальная способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий деятельности. Развитие и широкое распространение новых нестандартных форм занятости в современной экономике явилось результатом целого комплекса социально-экономических, политических, технических изменений, обусловивших появление новых сфер применения труда.

Работа с гибким графиком позволяет управлять временем, как ресурсом более эффективно и это является выгодным для всех субъектов трудовых отношений. Работодатель может изменять уровень нагрузки работников, гибко реагируя на возникающие изменения, происходящие на рынке труда. Для работников преимущество заключается в возможности выбора начала и конца работы с учетом его физиологических и психологических особенностей и фаз наибольшей биологической активности.

Современные исследователи выделяют множество нестандартных форм привлечения к трудовой деятельности:

1. Временная занятость - это деятельность работников, заключивших трудовые договоры на определенный срок или на определенный объем работы, а также на сезонную, случайную или разовую работу.

2. Частичная занятость, занятость неполный рабочий день означает, что работники заключают трудовые договоры с неполной занятостью или имеют нормальный рабочий день, который меньше стандартной величины.
3. Неполная занятость - включает работников, которые временно отсутствуют на рабочем месте, или тех, кто работает меньше обычного времени по независящим от них причинам [11].
4. Чрезмерная занятость характерна для работников, у которых продолжительность рабочего времени больше определенной величины.
5. Самозанятость - охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле этого слова.
6. Неформальная занятость.

Развитие гибкости системы трудовых отношений в новой экономике приводит к ряду последствий. Это позволяет: предотвращать дискриминацию в сфере трудовых отношений определенной группы лиц, которая имеет пониженную конкурентоспособность; сохранить существующие рабочие места и создать новые; снизить затраты работодателя на организацию производственной деятельности; повысить конкурентоспособность создаваемых товаров. Это обеспечивает возможность лучшей реализации трудовых ресурсов и рабочих мест; субъект трудовых отношений получает условия для осуществления осознанного выбора места и времени работы, наиболее приемлемых в сложившейся для него ситуации.

Новые «гибкие» формы занятости (работа по временным контрактам, деление рабочего места, занятость в режимах неполного рабочего времени, сжатая рабочая неделя, альтернативная рабочая неделя, дистанционная занятость) изменяют отношения найма. Наиболее существенные изменения в сфере труда затронули качество рабочего места и, соответственно, критерии его идентификации, поскольку на смену физическому пониманию рабочего места приходит такое явление, как «flexuplace» (то есть гибкое рабочее место: «е-занятость», «фрилансерство» и др.); состав, структуру и качество рабочей силы (вовлечение и увеличение доли таких категорий как пенсионеры, инвалиды, женщины и др.); рост мобильности рабочей силы, как в профессиональном, так и в географическом отношении, что обуславливает трансформацию требований к компетенциям и навыкам персонала, повышение важности личностных качеств [8].

Наиболее значимыми среди форм нестандартной занятости и организации труда являются фрилансинг и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно ввиду многообразных форм его проявления и невозможностью четкой нормативно-правовой регламентации, а также вследствие достаточно быстрого его распространения. По прогнозам Международной конфедерации агентства заемного труда, частные агентства занятости могут создать в ближайшие годы рабочие места для 6,5 миллиона человек ежедневно [18, с. 143]. Как показывает практика, заемный работник обладает определенными характеристиками: во-первых, он относительно молод. В Западной Европе средний возраст составляет 41,4 года, в Германии – 37,5 лет, в Испании около

84% моложе 34 лет, подобная ситуация характерна для Франции, Швеции, Дании. Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем по стране. В Германии 13,2% заемных работников имеют высшее образование, тогда как в экономике в целом – 20,8%. В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заемный труд чаще, чем мелкие [19, с. 23–24].

В Финляндии было проведено исследование причин, по которым работники выбирают заемный труд в качестве формы занятости. Самым популярным ответом было его использование в качестве альтернативы безработице (38%). Респонденты описывают это как возможность перейти на постоянную работу (19%), получить опыт работы (15%), дополнительный доход для студентов (10%), альтернативу постоянной работе (4%), дополнительный доход к другой работе (4 %), совмещая работу с семейными обязанностями (1%), свободу выбора времени работы, другое (6%).

Одной из наиболее значительных особенностей заемного труда является тот факт, что трехсторонняя модель трудовых отношений «работник - работодатель - государство» трансформируется в четырехстороннюю «работник - агентство - организация - пользователь».

В качестве разновидностей заемного труда можно выделить четыре формы:

1. Аутсорсинг человеческих ресурсов. В этом случае компания передает внешнему руководству всю или значительную часть кадровой работы (наем-увольнение сотрудников, ведение трудового учета, выдача приказов), бухгалтерские операции или вспомогательные действия (охрана, уборка). В этом случае реализуется трехсторонняя модель трудовых отношений. Оплата исполняющей организации за аутсорсинг определяется сложностью и качеством обслуживания.

2. Аутстаффинг - это отстранение части своих работников от основного штата посредством процедуры увольнения и передачи в кадровое агентство, которое заключает с ними трудовые договоры. В кадровое агентство или в другую организацию, которая предоставляет услуги аутстаффинга, принимаются сотрудники, ранее работавшие на работодателя, который является предприятием-заказчиком. Агентство формально выполняет функции работодателя для работников, но на самом деле уволенные работники продолжают работать на работодателя. Реализует четырехстороннюю модель трудовых отношений. По сути, выведенные за штат сотрудники, имеют двух работодателей: один (фактический) - это компания, для которой работники выполняют определенную трудовую функцию; другой (формальный) - это агентство, которое принимает работников на работу, подписывает с ними контракты, выплачивает им заработную плату, выступает в качестве налогового агента.

3. Подбор временного персонала - предоставление временного и сезонного персонала на короткий период времени для завершения проекта или для сезонной работы. В этом случае кадровое агентство само отбирает работников и заключает с ними гражданско-правовые договоры и несет за

них полную ответственность. В этом случае внедряется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

4. Лизинг персонала - предоставление персонала клиенту на относительно длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет). В этом случае внедряется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

В целом можно констатировать, что широкое использование системы заемного труда обусловлено рядом положительных моментов, которые она привносит в работу субъектов трудовых отношений. Итак, для сотрудников можно выделить следующие преимущества: наличие оплачиваемой деятельности, возможность получения опыта работы, рост профессионального уровня и квалификации, удобный график работы, возможность совмещения нескольких видов деятельности, постоянный опыт работы и отсутствие нужды поиска работы. В случае конфликта лизинговая компания разрешит его. Работодателю также выгодно использовать заемный труд, поскольку он позволяет гибко изменять количество работников, быстро заменять работников, которые по тем или иным причинам отсутствуют, оптимизировать расходы на персонал и поддерживать стабильность основной части рабочей силы. Однако дополнительный труд вызывает ряд негативных последствий. Для работника это слабая защита прав, нестабильность трудоустройства, отсутствие карьерных перспектив, низкий доход, плохие условия труда, профессиональный риск, участие в процессе коллективных переговоров очень узкое и довольно произвольное. Для работодателя это отсутствие возможности влиять на качество работы с точки зрения законодательства, низкая лояльность персонала и недостаток человеческого капитала [4].

Первоначально нестандартная занятость служила способом привлечения женского труда в систему трудовых отношений. С развитием инновационной экономики структура трудовых отношений расширяется за счет вовлечения других социально-демографических групп посредством обучения; работников предпенсионного возраста; работников со вторичной занятостью. Наиболее приемлемой формой вовлечения в трудовую деятельность этих лиц в последние годы является самозанятость нового типа. Эта форма участия в системе трудовых отношений имеет ряд специфических особенностей: интеллектуализация сектора занятости; широкое использование информационных инструментов в профессиональной деятельности; увеличение доли высококвалифицированных кадров (юристов, менеджеров, техников и т. д.) [4].

В условиях становления и развития инновационной экономики такая форма организации трудовых отношений, как фриланс, получила широкое распространение. Это система трудовых отношений, которая возникает между субъектами, опосредованными современными ИКТ, пространственно не привязанными к конкретному рабочему месту и обеспечивающими возможность эффективной занятости. Отличительными особенностями фрилансинга являются: отсутствие прямого визуального контакта с работодателем; выполнение части сложной комплексной работы на

расстоянии от места нахождения работодателя; использование компьютера и телекоммуникаций; высокий уровень квалификации персонала. Как правило, фриланс применим к таким профессиям, как бухгалтеры, рекламные агенты, экономисты, консультанты, юристы, финансовые брокеры, специалисты по компьютерным технологиям, административный персонал. Сфера применения - сфера услуг. В основном в возрастном составе преобладают мужчины в возрасте 30–49 лет.

Обычно выделяют четыре категории фрилансеров: во-первых, работа на дому - вместе с ней сотрудники выполняют часть своих рабочих функций по крайней мере раз в неделю; во-вторых, дополнительный фриланс - доля фриланса на дому занимает менее одного дня в неделю; в-третьих, работа в специализированном фриланс-центре - работа осуществляется через посредника, институт коллективного обслуживания фрилансеров, который специализируется на предоставлении услуг; в-четвертых, мобильный фриланс - сотрудники осуществляют свою деятельность не менее 10 часов в неделю вне своего офиса и за пределами дома [4].

Конечно, фрилансинг, как и любые формальные трудовые отношения, основан на трудовых договорах или контрактах. Здесь можно выделить три подхода. Во-первых, в отношении фрилансеров, которые выполняют всю работу или ее часть за пределами офисного помещения, а также тех, чьи трудовые обязанности и функциональные задачи строго определены, применяется система трудового договора и обширная система подачи заявок; во-вторых, в отношении работников, выполняющих отдельный изолированный спектр работ, применяется система договоров подряда; в-третьих, по отношению к предпринимателям - здесь речь идет об особой форме самозанятости, применяется система трудовых договоров, дополнительных соглашений и договоров подряда.

Таким образом, развитие нестандартных форм занятости, в частности заемного труда и фриланса, может существенно расширить социально-демографический состав занятых субъектов; улучшить образовательные характеристики субъектов трудовых отношений; способствует распространению новых форм занятости и организации труда во многих отраслях. Можно сказать, что в новых условиях возникает потребность в работнике с универсальными навыками, формирование которого происходит двумя способами: во-первых, стирая границы между отдельными специальностями; во-вторых, через расширение должностных обязанностей работников. Наиболее важными предпосылками для распространения заемного труда и фриланса являются практическое мастерство работников в нескольких сегментах производственного процесса, высокий уровень подготовки персонала, заинтересованность работников в повышении качества продукции и т. д. В то же время Развитие новых форм организации труда и занятости ставит проблему постоянного совершенствования правового механизма регулирования прав субъектов трудовых отношений. Прежде всего, это касается оплаты труда по нестандартным трудовым

договорам, доступа субъектов трудовых отношений к получению социального пакета, прав на участие в управлении и т.д.

Нельзя не упомянуть Интернет. Как уже отмечалось во второй главе, через Интернет ведется бизнес, осуществляется огромное количество сделок купли-продажи. Таким образом “всемирная паутина” также способствует развитию и трансформации новых форм занятости. Например, на предприятии ПЧУП «Мир Красоты», администратор не только осуществляет запись клиентов на процедуры, но и руководит группой салона в социальной сети vk.com, а директор является администратором сайта салона красоты. И это пример, когда работнику, занимающемуся продвижением продукции в соцсетях, не начисляется дополнительный заработок. Однако есть очень много примеров, когда компании специально нанимают людей (SMM-специалисты), которые занимаются продвижением их продукции или услуг в социальных сетях. Наиболее популярными площадками для продвижения на данный момент являются такие сайты, как Vk.com, Instagram, Facebook.

Развитие государств на пути к формированию инновационной экономики изменяет процессы организации заработной платы в сфере трудовых отношений. Основные особенности этого аспекта трудовых отношений резюмируются следующим образом.

Во-первых, в отношении структуры заработной платы. Общая сумма вознаграждения работников продолжает состоять из трех компонентов: базовый доход (зарплата и пособия); переменное вознаграждение (денежные бонусы, доходы от ценных бумагах, доли в прибыли) и отсроченное вознаграждение (опционы, пенсии, субсидии, медицинское обслуживание пенсионеров); при этом доля второго и третьего компонентов постоянно возрастает. Более подробно здесь можно отметить следующие моменты:

1. Происходит понижение базовой составляющей заработной платы и рост переменной доли. В Японии, например, на долю переменной составляющей приходится приблизительно 25% всего заработка, в США – до 50%.
2. Возрастает дифференциация в оплате труда, что отражает индивидуальные различия между работниками. Это является следствием продолжающейся деятельности по мотивации персонала. В данном случае система аналитической оценки работ развивается чрезвычайно успешно.
3. Системы групповой мотивации для субъектов трудовой деятельности нашли широкое применение, которые основаны не только на активности отдельного работника, но и на продуктивности коллектива в целом.
4. Становятся все более разнообразными и масштабными награды за перевыполнение нормы выработки, сохранение качества, верность технологической дисциплине, инновации и техническое творчество, преданность компании и т.д.
5. При определении размера заработной платы важно финансовое положение определенной компании. Этот момент больше связан с работой старших менеджеров, так как зачастую их заработная плата напрямую связана с финансовыми показателями.

6. Повышение доли работников в собственности компании. Здесь реализуются внутрифирменные программы по продаже акций субъектам трудовых отношений за счет нераспределенной прибыли и банковских займов.

7. Применяется разветвленная система соцпомощи и частного страхования [15].

Во-вторых, при исследовании содержательных аспектов заработной платы в инновационной экономике все больше учитываются интересы всех субъектов трудовых отношений и возможность избегания конфликтов. Как известно, зарплата - это денежное вознаграждение, которое основано на контрактном найме. Трудовой договор может быть, как формальным, так и неформальным, более того, просто невозможно полностью определить все аспекты работы. В связи с этим любая из сторон имеет возможность вести себя недобросовестно на любом этапе развития трудовых отношений.

В-третьих, в условиях инновационной экономики при определении характеристик зарплаты работодатели исходят из аспекта ее справедливости. Справедливая заработная плата - это концепция, которая несет внутри себя определенный элемент субъективизма, но она чрезвычайно важна, поскольку каждый субъект трудовой деятельности способен разумно оценить и сопоставить собственный вклад в создаваемые блага. Сравнения касаются следующих параметров: сравнение заработной платы с прибылью; сопоставление своей заработной платы и зарплаты коллег; сравнение заработной платы с той, которую можно получить у другого работодателя. Следовательно, работодатель должен четко структурировать вклад каждого работника и быть в состоянии обосновать его.

В-четвертых, заработная плата может быть очень сильно связана с карьерой работника в какой-то конкретной фирме. Такой подход становится всё более популярным: работнику, на начальном этапе карьеры, не выплачивается дополнительная заработная плата, а затем переплачивается.

Развитие нестандартных форм занятости требует определенных изменений в системе найма по контракту. В соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный договор), срок выполнения определенной работы, срок выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, для которого сохраняется рабочее место и время сезонной работы.

В Республике Беларусь законодательство рассматривает договоры, заключенные на неопределенный срок, в качестве основного вида трудовых договоров. Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы или условий ее выполнения. До вступления в законную силу положений Декрета Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26 июля 1999 г. № 29 трудовой договор на неопределенный срок являлся

наиболее распространенным. При заключении бессрочного трудового договора не указывается срок, на который он заключен. Трудовой договор на неопределенный срок обеспечивает стабильность трудовых отношений, он принимает постоянный характер труда и не ограничивается какими-либо временными рамками. По желанию работодателя такой трудовой договор может быть расторгнут только в случаях, предусмотренных законом, и в соответствии с установленным порядком. По желанию работника он может быть уволен в любое время и в соответствии с процедурами (но обязан предупредить работодателя за месяц до увольнения).

Постоянный персонал, занятый в организации, и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, должны стать приоритетом в законодательном регулировании труда, поскольку постоянный состав организации в большей степени свойственен творческой деятельности, проявлению инициативы. Такой трудовой договор больше учитывает интересы субъектов трудовых отношений.

В последние годы в Республике Беларусь характерной чертой деятельности субъектов хозяйствования являлась приоритетность использования срочного трудового договора, одним из видов которого был контракт. Развитие системы трудовых договоров на практике привело к некоторым негативным моментам. Прежде всего, это было связано с тем, что права работников были нарушены, так как работодатель мог, без объяснения причин и условий, отказать работнику в заключении договора на следующий срок. В связи с этим в целях совершенствования контрактной системы найма и усиления защиты трудовых прав добросовестных работников был принят Указ Президента Республики Беларусь № 164 от 31 марта 2010 г. «О внесении изменения и дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180», в соответствии с которым нанимателю предоставлено право заключать с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшим у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта трудовой договор на неопределенный срок с письменного согласия работника.

Рассмотрим, как обстоит дело в развитых странах в системе договорного регулирования трудовых отношений. В западной науке и практике принято выделение трех основных форм контракта. Так, О. Уильямсон классифицирует классические, неоклассические и отношенческие контракты [20, с. 169]. Классический контракт применяется к разовым и повторяющимся сделкам, он содержит четко определенные условия, и отношения прекращаются по истечении срока действия. Неоклассический контракт применяется к сделкам средней степени специфики, поскольку не все существенные обстоятельства могут быть заранее определены, некоторые вопросы остаются на будущее. Отношенческие контракты включают в себя очень специфические транзакции, в которых отношения становятся длительными, неформальные соображения имеют приоритет над формальными.

Применение институциональной теории договоров к анализу трудовых отношений позволяет сделать вывод, что типичные трудовые договоры относятся к классическому типу, поскольку характер отражаемой деятельности не является специфическим. Развитие трудовых отношений породило нетипичные трудовые договоры, их анализ дает основание выделить: неполный трудовой договор, групповой договор - с группой работников, с надомниками, с иностранными работниками, с «заемными» работниками и т.д. Наибольший интерес здесь представляет контракт с работниками, нанятый экономической организацией или специализированным частным агентством (временным агентством по трудоустройству), которые периодически передают их компаниям-клиентам на различные периоды времени. Таким образом, можно констатировать, что при заключении трудовых договоров развитые страны идут по пути индивидуализации, в первую очередь из-за того, что гарантия сохранения рабочих мест не возводится в ранг государственной политики.

3.2 Направления соответствия рынка образовательных услуг и рынка труда.

Рынок труда и рынок образовательных услуг являются наиболее сложными элементами рыночной экономики, поскольку в процессе определения цены при определенных условиях функционирования сталкиваются не только интересы продавца и покупателя, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе в современном и историческом аспекте. Рынок труда определяется как социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством [16].

Возрастающее значение человеческого капитала привело к расширению рынка образовательных услуг в мире, в том числе в Беларуси (по данным ПРООН в 2018 году Республика Беларусь заняла 53 место в индексе человеческого развития [46]). Это сопровождается определенной реакцией со стороны рынка труда, отвечает различным уровням спроса и оплаты труда специалистов, что вызывает параллельное существование безработицы и нехватки персонала. Растет разрыв между объемом и качеством обучения и реальной потребностью в них со стороны организаций, что имеет двоякое значение: с одной стороны, необходимо повысить качество подготовки специалистов, а с другой стороны, низкое качество рабочих мест на предприятиях обуславливает слабый спрос на современные знания многих производств. Изучение нехватки персонала (медработники,

строители, инженеры) и излишков (экономисты, юристы), показало, что по рабочим специальностям причина дефицита отчасти связана с факторами предложения рабочей силы (сокращение обучения в учреждениях, обеспечивающих профессиональное образование). Основными причинами нехватки персонала являются ценовые сигналы на рынке труда, например, низкая заработная плата, неоправданная дифференциация, не связанная с качеством человеческого капитала. Следует отметить, что эти проблемы характерны не только для национальной экономики Беларуси. В определенной степени они присущи всем странам. Поэтому в мире разработано множество инструментов для гармонизации рынка образовательных услуг и рынка труда. Осознавая растущую необходимость решения этой проблемы, Республика Беларусь проводит аналогичную работу. Эти инструменты можно разделить на две области применения: разработка научно обоснованного метода определения будущей потребности в кадрах и развитие институциональной структуры белорусского рынка труда, что позволяет эффективно устранять и предотвращать возникающие дисбалансы.

Метод определения будущей потребности в персонале должен связывать факторы, определяющие спрос на специалистов, с их предложением с использованием математической модели. Ограничение этого подхода состоит в том, что невозможно принять во внимание множество факторов в одной модели, которые определяют спрос на рабочую силу (временной лаг образования, дифференциация в заработной плате, разрыв между декларацией о потребности в работниках определенной квалификации и готовность работодателя нанять их на постоянную работу). Последнее зависит от учреждений на рынке труда, действия которых снижают гибкость рынка труда, затрудняя увольнение работника и увеличивая затраты на оплату труда работодателя. В этом случае заявленная потребность в специалистах не соответствует их фактической занятости. Поэтому второе направление координации рынка образовательных услуг и рынка труда представляется более перспективным. Это подразумевает:

- 1) принятие программы по гармонизации рынка образовательных услуг и рынка труда, которая объединяет деятельность Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования, Министерства экономики, отраслевых министерств и проблемы;
- 2) активизация работы кадровых служб предприятий, предполагающая разработку стратегических кадровых планов;
- 3) усиление маркетинговой деятельности образовательных учреждений как поставщиков образовательных услуг и их выпускников на рынке труда, формирование образовательных и научно-производственных комплексов с привлечением специалистов предприятия для уточнения пакета требований к выпускникам, объема и структуры их обучения;
- 4) развитие негосударственных и некоммерческих организаций на рынке труда, занимающихся устранением дисбалансов в отдельных его сегментах;
- 5) развитие инфраструктуры электронного рынка труда.

Ведущая роль в формировании компетенций специалистов, адекватных потребностям отраслей национальной экономике, принадлежит высшей школе. В связи с тем, что внедрение новых технологий изменило количественные и качественные требования рынка труда, уровень которого зависит от сферы профессиональной деятельности, функция высшего образования по формированию новых компетенций выпускников оказывает непосредственное влияние на рынок труда с точки зрения переоценки стоимости видов работ. Среди актуальных проблем, стоящих перед образованием, стоит выделить проблему подготовки молодых специалистов, способных самостоятельно ориентироваться и добиваться жизненных успехов в новых рыночных условиях.

Несоответствие между качественными характеристиками, квалификацией и профессиональными навыками трудовых ресурсов, и требованиями работодателей в большей степени связано с тем, что родители, которые в большинстве случаев косвенно понимают складывающиеся ситуации на рынке труда, выступают в качестве клиентов системы образования.

В результате на рынке рабочей силы создается ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности организаций в работниках определенных профессий и специальностей, с другой стороны, возникают устойчивые группы населения, испытывающие трудности в поиске работы. Особенно в сложной ситуации находятся выпускники учреждений профессионального образования, которые получили невостребованные профессии и специальности и не нашли работу в самом начале своей трудовой деятельности.

Образовательная услуга вуза - это вид образовательной деятельности, предлагаемый на определенных условиях, при котором удовлетворяется потребность студента в получении необходимых компетенций, предоставляемых системой высшего профессионального образования по выбранной специальности.

Получение диплома о квалификации является результатом, свидетельствующим о завершении предоставления образовательных услуг и овладении достаточным объемом знаний и навыков, предусмотренных учебным планом, программами и учебно-методическими разработками.

Степень и уровень развития общества зависят от качества образования и умения правильно определять потребности использования трудовых ресурсов. Ответственность за качественное и содержательное предоставление образовательных услуг с учетом их рыночной значимости ложится на образовательные учреждения.

Непосредственными потребителями таких услуг, требующими глубоких знаний современных технологий и практических навыков от будущих специалистов, являются работодатели.

В настоящее время присутствует дисбаланс между требованиями работодателей к профессиональным качествам работников и возможностями университетской системы подготовки и переподготовки кадров, которая не в

состоянии удовлетворить их вовремя. Сохранение существующего разрыва, несомненно, будет препятствовать развитию в первую очередь тех видов производства, которые основаны на использовании современных технологий, и негативно повлияет на динамику инвестиций в их развитие.

Существует осознанная необходимость в создании нового механизма и совершенствовании существующих инструментов взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг и построении модели, основанной на желаемом соотношении численности и особенно качества выпускников по конкретной специальности с потребностями работодателей у этих специалистов. Механизм взаимодействия относится к способам и формам участия работодателей в образовательном процессе вуза, позволяющим обеспечить качественно-количественную структуру персонала, производимого системой профессионального образования, адекватную потребностям экономики и ее отрасли, и включает в себя:

- способы согласования спроса на специалистов определенного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;
- способы учета меняющихся требований работодателей (как основных заказчиков профессионального образования) к качеству профессиональной подготовки в сети учреждений профессионального образования;
- участие работодателей в деятельности системы образования для достижения сбалансированности спроса и предложения труда и так далее.

Имеется в виду механизм объединенного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, который предусматривает интеграцию субъектов этих рынков с целью максимальной координации и реализации их интересов и потребностей.

Для обеспечения подготовки специалистов на уровне, отвечающем современным требованиям, одним из основных принципов является компетентностный подход. Инновационный потенциал применения компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования заключается в том, что этот подход позволяет:

- получить более адекватные результаты обучения, выраженные на языке компетенций;
- моделировать результаты обучения, ориентируясь на конкретные потребности соответствующих сфер профессиональной деятельности.

Существует ряд фундаментальных проблем, которые необходимо решать параллельно с созданием системы развития компетенций. В частности, несовершенство нормативно-правовой базы, несбалансированность рынка труда и рынка образования, опережающий рост заработной платы при не растущей производительности труда, отсутствие бюджетного финансирования для работы по созданию профессиональных стандартов, отсутствие специалистов в области сертификации персонала. Барьером для развития партнерских отношений с работодателями является несовершенство его правовой поддержки, отсутствие стимулов для работодателей, доминирование государственных структур в системе регулирования.

Рынок труда несбалансирован, существует несоответствие между спросом и предложением. Рынок образовательных услуг в определенной степени является дестабилизатором ситуации. У заканчивающего обучение студента есть возможность выбрать специальность из широкого списка, предлагаемого университетами. Однако, каков спрос на эту специальность, востребована она или нет установить проблематично, в связи с тем, что никаких критериев для оценки будущего спроса на рынке труда нет. Увеличивается доля выпускников вузов, не занятых по специальности. Это наглядно демонстрирует, что в анализе будущей потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям студент допустил ошибку.

Проблемы как на рынке образовательных услуг, так и на рынке труда во многом связаны с недостатками информационного обеспечения их функционирования. Подавляющее большинство соискателей получают информацию от друзей - выпускников и студентов университета и от родственников. То есть от людей, которые по большей части не имеют информации о состоянии и будущих потребностях рынка труда, от людей, которые рекомендуют (или не рекомендуют) поступать на определенную специальность, основываясь на собственном жизненном опыте, или интуитивно. Поэтому можно сделать вывод о низкой эффективности профориентации и недостаточной осведомленности выпускников школ о состоянии и перспективах рынка труда. В существующей системе профессиональной ориентации студенты не могут определить рациональность выбора профессии и оценить потребность в рабочей силе. Также нет системы обучения планированию профессиональной карьеры и развитию навыков, необходимых для трудоустройства.

В снижении негативных последствий структурных несоответствий спроса на труд и профессиональных предпочтений будущих студентов одним из основных направлений является разработка систем профессионального отбора и профессиональных ценностных ориентаций для выпускников общеобразовательных школ. В этот период можно ориентировать молодого человека на такую профессию, которая отвечала бы его человеческим качествам и способностям, не противореча при этом потребностям рынка труда.

Необходимо регулярно анализировать динамику уровня занятости по приобретенной профессии выпускников учебных заведений и их закрепляемости на рабочем месте. В настоящее время такие статистические исследования не проводятся, но они необходимы для оценки перспективных расчетов и прогнозирования квалификации и профессиональной структуры рабочей силы как в стране в целом, так и в регионах. Необходимо определить предполагаемую потребность экономики в специалистах в отношении объема и структуры их подготовки в учреждениях профессионального образования. Это поможет обеспечить баланс между рынком труда и образовательными услугами.

Сложность проблемы срочно требует расширения исследований, результаты которых можно было бы использовать при разработке государственной политики занятости на будущее, особенно в плане усиления мер по регулированию рынка труда (профориентация, обучение, трудоустройство граждан в соответствии с профессиональной квалификацией).

Основными методами сбора первичной информации о степени удовлетворения спроса на рабочую силу в профессиональном аспекте являются выборочные исследования населения по вопросам занятости и переписи населения, а также с точки зрения вакансий по профессиям, текущие записи государственных служб занятости.

Таким образом, решение проблем системы оценки знаний на основе компетенций предполагает внедрение инноваций в сферу высшего образования. При внедрении инноваций в высшем образовании предлагается:

1. Пересмотреть требования к составлению учебных планов и образовательных стандартов с более частым привлечением бизнес-структур, в том числе и посредством внедрения элементов образовательного кластера.
2. Разработать систему технологического маркетинга в университетах, долгосрочный прогноз развития рынка технологий и новые подходы к оценке университетов, основанные на их роли в инновационно-технологическом комплексе страны.

Таким образом, новое взаимодействие высшего образования и рынка труда должно максимально вовлекать социальных партнеров в процессы принятия решений при подготовке кадров. В то же время необходимо изменить роль государства, которое должно сосредоточиться на создании условий для формирования институциональной, образовательной, маркетинговой и информационной среды с целью оптимального взаимодействия системы высшего образования и рынка труда.

Итак, основываясь на вышеизложенном, резюмируем, что в период формирования новой, инновационной экономики в Республике Беларусь становятся популярными такие формы занятости, как временная занятость, частичная занятость, неполная занятость, самозанятость, неформальная занятость. Для того, чтобы новые и старые формы занятости развивались, были выгодными для работников и приносили пользу государству нужно сильное взаимодействие рынка труда и образования. В этой системе экономических взаимоотношений роль государства - создавать критерии развития образовательной, институциональной и информационной среды для сотрудничества рынка образовательных услуг и рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда занимает важное место в системе рыночных отношений и является значимой категорией экономической теории. Он играет роль своеобразного индикатора, отражающего состояние национальной социально-экономической системы в целом: состояние рынка труда является источником информации о благосостоянии населения, стабильности экономики и эффективности экономических реформ.

В современной экономической теории единый подход к анализу трансформационных процессов, происходящих на рынке труда, еще не разработан. Это связано со сложностью и неоднозначностью процессов, постоянными реформами и тем фактом, что рынок труда подвержен воздействию различных внутренних (из-за функционирования национальной экономики) и внешних (связанных с глобализацией) факторов. В Республике Беларусь процесс институциональной структурной модификации рынка труда сложен, сопровождается неизбежным трением старых и новых институтов, сменой ролей (усилением роли работодателей, ослаблением институциональной роли государственных профсоюзов и т. д.), а также негативными явлениями (например, значительную роль играют неформальные институты). Как следствие, учреждения, наиболее полезные для рынка труда и экономики в целом, отбираются и формируются в институциональной среде. Вектор перестройки институциональной структуры рынка труда определяется повышением его социально-экономической эффективности, например, введением концепции достойного труда.

В настоящее время преобладают количественные изменения в структуре рынка труда, которые проявляются в увеличении доли занятых в сфере услуг, доли людей с высшим образованием, что соответствует основным признакам постиндустриального общества. Однако, с другой стороны, в структуре рынка труда находится неформальный сектор, растет число нарушений в сфере труда и растет безработица среди молодежи. Это связано с действием факторов, ограничивающих процессы прогрессивных институциональных изменений, и требует выявления основных институциональных ограничений для эффективного функционирования белорусского рынка труда.

Анализ формальных и неформальных институциональных ограничений функционирования современного белорусского рынка труда позволил выявить его основные особенности: рост безработицы среди молодежи на фоне повышения общего уровня занятости населения; сокращение количества новых рабочих мест; преобладание неформальных институциональных ограничений над формальными в институциональном пространстве рынка труда; появление различных форм нестандартной занятости; разделение рынка труда на сегменты.

В Беларуси характерной чертой постиндустриальной дестандартизации рынка труда, как и в западных странах, стал численный рост сферы услуг, однако необходимо отметить отрицательный «интеллектуальный» вектор структурных изменений: специалисты, освобожденные от науки и промышленности, были лишь частично поглощены финансовыми предприятиями, предприятиями по страхованию и кредитам. Остальная часть интеллектуального потенциала была безвозвратно потеряна.

На дестандартизацию рынков труда большое влияние оказывают технологические изменения; активное привлечение иностранной рабочей силы (как интеллектуальной, так и неквалифицированной); развитие различных форм нестандартной занятости (в частности, самозанятость). Уровень образования, квалификации становится решающим институтом, критерием, на основе которого происходит дифференциация и разделение труда. Это приводит к разделению институтов занятости, трансформации институтов рабочего времени, изменении представлений о работе.

Процесс дестандартизации сопровождается постиндустриализацией наноэкономических институтов, которая характеризуется отрицательными и положительными чертами. К отрицательным признакам относятся: трансформация характера отношений между работодателями и работниками, моральные принципы, мотивация трудового поведения, нарушение принципа справедливого вознаграждения за труд; изменение отношения к работе. Положительными чертами являются прогрессивные изменения стереотипов, взглядов и целей личности: повышение ценности творчества, работа становится способом самовыражения и реализации личного потенциала, изменения отношений в команде, к рабочему месту и т. д. Таким образом, институциональная структурная модификация белорусского рынка труда обусловлена глобальными и внутренними институциональными преобразованиями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2016. – 338с.
2. Американский университет Армении – American University of Armenia // Медина. Интернет-Академия [электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <https://medinaschool.org/world/amerikanskij-universitet-armenii>. Дата доступа: 15.02.2019
3. Арриги, Дж. Глобализация и историческая макросоциология / Дж. Арриги; пер. с англ. Н. Винниковой // Прогнозис. – 2008. – № 2. – С. 57–72.
4. Базылева, М.Н. Нестандартные отношения занятости и развитие контрактной системы найма в РБ/ М.Н. Базылева// Экономика и управление. – Минск, 2012. - № 2. – С. 111-117.
5. Белорусы стали чаще уезжать на заработки. Топ-10 стран, в которых находят работу соотечественники || FINANCE.TUT.BY // ООО «ТУТ БАЙ МЕДИА» [электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news600842.html>. - Дата доступа: 03.05.2019
6. Бурда, М. Макроэкономика: Европейский текст/ М. Бурда, Ч. Виплош. - Москва, Судостроение, 1997. - 544 с.
7. Бюджет прожиточного минимума: структура и динамика изменения в Беларуси [Электронный ресурс]. - 2018. - Режим доступа: <http://mojazarplata.by/main/minimalka/bpm>. - Дата доступа: 04.03.2019
8. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 199 с.
9. Ванкевич, Е. В. Национальный рынок труда и глобализация / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. - 2008. - №4. - С. 101-113.
10. Гимпельсон В., Лукьянова А. «О бедном бюджетнике замолвите слово ...»: межсекторные различия в заработной плате // Вопросы экономики. - 2006. - № 6. С. 81-106.
11. Деминг, У.Э. Новая экономика / У.Э. Деминг. – М.: Эксмо, 2008. – 198 с, с. 68-76.
12. Доклад о мировом развитии 2016. Цифровые дивиденды. Обзор. Группа Всемирного банка [электронный ресурс]. - 2016. – Режим доступа: http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR_2016Overview-RUSSIAN-WebRes-B0x-394840B-0U0-9.pdf. – Дата доступа: 19.02.2019.
13. Доклад о мировых инвестициях, 2018 год: инвестиции и новая промышленная политика (издание Организации Объединенных Наций) [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_overview_ru.pdf. – Дата Доступа: 19.02.2019.
14. Занятость населения Республики Беларусь: статистический сборник [электронный ресурс] / Нац. статистический комитет Республики Беларусь. –

- Минск, 2018. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/chislennost-zanyatogo-naseleniya-po-vidam-ekonomicheskoy-deyatelnosti-2010-2016-gg/>. – Дата доступа: 25.03.2019
15. Игнацкая, М.А. Новая экономика: опыт структурно-функционального анализа / М.А. Игнацкая. – М.: КомКнига, 2006. – 302 с.
16. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда / А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 592 с.
17. Киселев И.Я. Современные тенденции правового регулирования нестандартных форм занятости в странах Запада /И.Я.Киселев //Труд за ребужом. - 2003. - №1.
18. Колесов, В.П. Международная экономика / В.П. Колесов, М.В. Кулаков. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 472 с.
19. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Изд. Е.А. Ковалева, 2007. – 160 с.
20. Львов, Д.С. Микроэкономика формирования благоприятного инвестиционного климата (подход на основе транзакционной концепции) / Д.С. Львов, В.Г. Гребенников. – М.: ЦЭМИ РАН, 2008. – 318 с.
21. Макроэкономика: учеб. Пособие / И. В. Новикова, [и др.]; под общ. ред. И. В. Новиковой, Ю. М. Ясинского. – Минск: Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь, 2006. – 391 с.
22. Марцинкевич, В.И. Экономика человека: пособие для студентов, аспирантов и преподавателей вузов / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева ; под общ. ред. М.Г. Колосницына. – Москва: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.
23. Меликьян, Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учеб.-метод. пособие: практикум/Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. - 458 с.
24. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / С.Ю. Глазьев [и др.]; под ред. С.Ю. Глазьева, В.В. Харитонов. – М.: «Тривант», 2009. – 304 с.
25. Образование в Республике Беларусь, 2017. [Электронный ресурс]: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2017. - Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_7498/- Дата доступа: 02.04. 2019.
26. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [электронный ресурс]. – 2018. –Режим доступа: <http://www.oecd.org/>.– Дата доступа: 02.04.2019.
27. Пикетти Т. Капитал в XXI веке / пер. с фр. А.Л.Дунаев, науч.ред.пер. А.Ю. Володин. - М.: Ад Маргинем Пресс, 2015. - 592 с.
28. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России / И.А. Денисова, М.А. Карцева. - М.: ГУ ВШЭ, 2005. - 38 с. - (Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики; WP3/2005/02) (Серия WP3 Проблемы рынка труда).
29. Радаев, В. В. Закономерности и альтернативы переходной экономики / В. В. Радаев // Российский экономический журнал. – 1995. – № 9.

30. Рейтинг Digital Evolution Index 2017 определил лидеров по уровню развития цифровой экономики – Современные банковские цифровые технологии [электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://www.belcard.by/cifrovoy-banking/rejting-digital-evolution-index-2017-opredelil-liderov-po-urovnyu-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki/>. – Дата доступа: 12.02.2019.
31. Рекомендации по применению гибких форм занятости | Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. Официальный сайт / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1312010625. – Дата доступа: 18.04.2019.
32. Республика Беларусь в цифрах: статистический справочник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Главное статистическое управление г. Минска; [редколлегия: И. В. Медведева (председатель) и др.]. – Минск, 2019. – 72 с.
33. Рощин, С. Ю., Влияние "качества" вуза на заработную плату выпускников / С. Ю. Рощин, В. Н. Рудаков. – Вопросы экономики. 2016. № 8. – С. 74-95.
34. Рынок труда Беларуси испытывает дефицит медиков и водителей// БЕЛТА - Новости Беларуси [электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/rynok-truda-belarusi-ispytyvaet-defitsit-medikov-i-voditelej-281471-2017>. – Дата доступа: 27.02.2019.
35. Санкова, Л.В. Институциональные аспекты занятости нового типа / Л.В. Санкова // Инновационные преобразования российской экономики и рынок труда: Сб. науч. ст. — М., 2008. — С.145-152.
36. Солодовников, С. Ю. Классы и классовая борьба в постиндустриальном обществе: методологические основы политико-экономического исследования / С. Ю. Солодовников. – Мн.: БНТУ, 2014. – 378 с.
37. Сорос Дж. О Глобализации / Дж. Сорос. – М.: Эксмо, 2004. – 224 с.
38. Состояние рынка труда | Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. Официальный сайт / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. – Дата доступа: 02.04.2019.
39. Хвесеня, Н. П. Проблема профессионализации высшего образования в Республике Беларусь / Н. П. Хвесеня // Наука и инновации. — 2018. — №4(182). — С. 50-55.
40. Шакиров Н.Ш. Эволюция теории рынка труда: от истоков до индустриальной эпохи // Научный Татарстан. - 2010. - № 1. - С. 200-208.
41. Altonji, J. G. and Pierret C. R. Employer Learning and Statistical Discrimination / J. G. Altoni // Quarterly Journal of Economics. – 2001. – Vol. 116, №1. – P. 313-350.
42. Becker, G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis /G. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. - Vol. 70, Supplement. – P. 9-49.

43. Boudarbat, B. The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates / B. Boudarbat, V. Chernoff. – Montreal: CIRANO, 2009. – 153 p.
44. Fortune Global 500 List 2018: See Who Made It // Fortune Media IP Limited [Electronic resource]. – 2018. - Mode of access: <http://fortune.com/global500/>. - Date of access: 27.01.2019.
45. Hannerz U. Notes on the Global Ecumene // Public Culture. - 1989. - Vol.1, №2. - P. 66-75.
46. Human Development Indices and Indicators. 2018 Statistical Update [electronic resource]. – 2018. - Mode of access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf. – Date of access: 02.05.2019.
47. Massimiliano Bratti & Abigail McKnight & Robin Naylor & Jeremy Smith. Higher education outcomes, graduate employment and university performance indicators / Journal of the Royal Statistical Society Series A // Royal Statistical Society, 2004. - Vol. 167, №3. – P. 475-496.
48. Negroponte, N. Being Digital / N. Negroponte. – NY: Knopf, 1995. – 256 p.
49. OECD (2016) «Unemployment»/ in Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators [electronic resource]. – 2016. - Mode of access: <http://ukros.ru/wp-content/uploads/2016/10/SaG.pdf>. – Date of access: 02.04.2019.
50. Petersen T, Penner A. M, Høgsnes G. The Male Marital Wage Premium: Sorting vs. Differential Pay // Industrial and Labor Relations Review, 2011. – Vol. 64. –P. 283-375.
51. Schultz, T. Capital formation by Education / T. Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – Vol. 68.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А1 - Численность занятого населения по видам экономической деятельности 2010-2018 гг.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Тысяч человек									
Занято в экономике – всего	4 703,0	4 691,2	4 612,1	4 578,4	4 550,5	4 496,0	4 405,7	4 353,6	4335,5
в том числе:									
сельское, лесное и рыбное хозяйство	487,5	476,3	454,9	430,4	428,2	430,7	425,1	416,6	405,4
промышленность	1 197,1	1 198,7	1 182,2	1 152,8	1 117,2	1 063,8	1 027,1	1 023,3	1 018,1
горнодобывающая промышленность	11,7	12,1	12,1	12,4	11,8	11,3	10,6	10,4	10,6
обрабатывающая промышленность	1 036,6	1 040,1	1 026,1	997,6	962,8	910,0	870,6	865,8	864,9
снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	106,4	103,8	103,0	102,2	102,0	101,7	99,3	98,2	96,6
водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	42,4	42,7	41,0	40,6	40,6	40,8	46,6	48,9	46,0
строительство	412,6	407,1	360,9	369,7	376,7	350,3	308,0	280,7	274,5
торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	625,7	619,2	626,7	643,6	649,7	650,6	633,5	616,3	625,7

Окончание таблицы А1

транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	313,6	307,4	305,2	307,7	305,4	300,3	297,0	299,0	298,7
услуги по временному проживанию и питанию	93,1	94,3	94,6	95,2	95,2	93,4	95,4	94,8	94,3
информация и связь	79,2	82,5	84,6	87,6	91,7	96,1	98,8	104,5	109,5
финансовая и страховая деятельность	73,0	75,0	75,0	76,2	77,6	76,5	72,7	70,4	68,2
операции с недвижимым имуществом	76,1	80,0	79,8	81,4	82,0	83,1	88,1	76,1	73,3
профессиональная, научная и техническая деятельность	125,9	128,8	127,8	134,2	134,1	136,5	136,5	140,2	139,0
деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	94,5	96,7	97,1	100,7	105,8	104,6	91,5	102,1	102,7
государственное управление	202,5	201,5	197,1	189,4	184,8	184,2	188,8	184,4	181,1
образование	469,4	471,8	467,8	457,4	450,2	452,5	451,8	451,5	451,0
здравоохранение и социальные услуги	306,6	307,9	312,1	307,2	305,7	313,6	320,5	323,6	325,0
творчество, спорт, развлечения и отдых	83,0	83,0	82,9	84,3	82,8	89,6	91,0	90,0	86,7
предоставление прочих видов услуг	62,5	60,3	60,3	58,5	60,9	66,0	74,1	74,0	74,2