

УДК 314.1

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С ДЕМОГРАФИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ¹

Л. Е. Тихонова¹, А. С. Хлебовец²

¹ Доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры международного менеджмента экономического факультета
Белорусского государственного университета, г. Минск

² Старший преподаватель кафедры международного менеджмента
экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск

В статье рассматриваются особенности формирования человеческого капитала, в контексте с демографическим развитием страны. Показано, что на численность и структуру человеческого капитала большое влияние оказывает естественное (рождаемость и смертность) и миграционное движение населения. Сделан вывод, что главной составляющей в формировании численности и половозрастной структуры человеческого капитала являются миграционные процессы, протекающие в стране.

Ключевые слова: человеческий капитал; трудовые ресурсы; половозрастная структура; естественное движение; миграция населения.

MODERN FEATURES OF THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE REPUBLIC OF BELARUS IN CONJUNCTION WITH DEMOGRAPHIC PROCESSES

L. E. Tihonova¹, H. S. Khlebavets²

¹ Doctor of Economics, Professor, Professor of International Management Department
at the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk

² Senior Lecturer of International Management Department
at the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk

The article examines the features of the formation of human capital in the context of the demographic development of the country. It is shown that the number and structure of human capital is greatly influenced by the natural (fertility and mortality) and migration movement of the population. It is concluded that the main component in the number and sex and age structure of human capital is played by the migration processes taking place in the country.

Keywords: human capital; labor resources; sex and age structure; natural movement; population migration.

Под человеческим капиталом в широком смысле этого понятия понимается - численность и половозрастная структура населения, образование, квалификация, запас знаний, навыков и способностей человека, которые могут использоваться им в производственных, или потребительских целях и т. д. По данным исследования Всемирного банка, Беларусь по индексу человеческого капитала в 2020 году заняла 36 место среди 174 стран мира. Суммарный показатель индекса человеческого капитала страны составляет 70 %, который выше, чем в среднем в Европе, странах Центральной Азии и

¹ Исследование выполнено при поддержке гранта БРФФИ № Г20Р-334.

странах с уровнем дохода выше среднего. В 2019 г. в рейтинге стран по индексу человеческого развития (индексу уровня образования) Беларусь заняла 26 позицию при запланированной не ниже 30-й позиции [1]. Анализ показал, что в Республике Беларусь в 2019 г. доля занятого населения с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием достигла – 84,7 %, всех занятых в народном хозяйстве, В том числе, с высшим образованием – 33,1 %. При этом, быстрыми темпами рос удельный вес работников с высшим образованием – с 27,4 % в 2012 г. до 34,3 % в 2019 г., тогда как со средним специальным и профессионально-техническим – практически не изменился. Таким образом, каждый третий работник в Беларуси имеет высшее образование, каждый второй – среднее специальное образование

Основой человеческого и трудового капитала страны является население и его половозрастная структура. Анализ показал, что естественный прирост населения за анализируемый период был отрицательный. Вместе с тем, за 2012–2016 гг. численность населения страны выросла на 0,4 %: с 9 464,5 тыс. чел. до 9 501,5 тыс. человек. Рост численности населения в этот период, был обеспечен положительной динамикой международной миграции. Среднегодовая численность населения Республики Беларусь увеличилась с 9 464,5 тыс. чел. в 2012 г. до 9 501,5 тыс. чел. в 2016 г. (на 0,4 %), затем к 2019 г. сократилась до 9 465,7 тыс. чел. (0,4 %). При этом, численность населения в трудоспособном возрасте за 2012–2016 гг. сократилась с 5 718,1 тыс. чел. до 5 465,9 тыс. чел. (на 4,4 %). В последующие годы в результате поэтапного расширения границ трудоспособного возраста его численность имела тенденцию к некоторому увеличению (до 5 470,3 тыс. чел. в 2019 г.). Доля численности населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения страны сократилась с 60,4 % в 2012 г. до 57,5 % в 2016 г., затем к 2019 г. несколько увеличилась до – 57,8 %.

Поскольку, поэтапное увеличение пенсионного возраста будет происходить в стране до 2022 г., то наметившиеся тенденции по улучшению структуры населения по основным возрастным категориям и стабилизации численности его трудоспособной части будут иметь временный характер, их действие продлится только в период повышения пенсионного возраста. Вместе с тем, данная мера носит сдерживающий характер, так как без поэтапного повышения пенсионного возраста сокращение трудовых ресурсов было бы более резким и чувствительным для экономики. Помимо замедления процесса сокращения трудовых ресурсов, поэтапное увеличение пенсионного возраста обусловило сокращение численности работающих пенсионеров, способствовало снижению демографической нагрузки на трудоспособное население. От возрастной структуры населения зависят такие параметры рынка труда, как численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, объем предложения рабочей силы. Таким образом, уменьшение численности населения и сложившийся его возрастной состав приводят к сокращению основной составляющей ресурсов труда – трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Что касается численности населения старше трудоспособного возраста, то в 2012–2016 гг. она увеличилась с 2 211,0 тыс. до 2 380,6 тыс. человек. (7,7 %), а ее доля в общей численности населения возросла с 23,4 % до 25,1 %. В дальнейшем в условиях поэтапного повышения пенсионного возраста численность данной категории населения сократилась до 2 303,4 тыс. чел. в 2019 г, а ее доля – до 24,3 %.

Как показал анализ основным фактором изменения возрастного состава населения страны – является процесс его старения. Сохранение такой тенденции негативно сказывалось на формировании численности трудовых ресурсов и занятого населения, усиливало нагрузку на систему социальной защиты населения, в том числе демографическую нагрузку на население в трудоспособном возрасте. С 2017 г. в результате поэтапного увеличения пенсионного возраста работающее население старше трудоспособного воз-

раста стало сокращаться. По международным критериям население Республики Беларусь стареет с 1950-х гг., когда удельный вес лиц старше 65 лет перешагнул 7 % рубеж, а в 2017 г. достиг 15,0 % [2].

В начале первого десятилетия XXI века демографическая нагрузка в стране в целом снижалась как лицами моложе, так и старше трудоспособного возраста и достигла самого низкого значения в 2007 г. – на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 615 человек в нетрудоспособном возрасте (265 детей и 350 пожилых) [3]. Затем значение данного показателя возросло, и в анализируемом периоде, нагрузка на население в трудоспособном возрасте за 2012–2017 гг. увеличилась с 647 человек нетрудоспособного возраста (265 детей и 382 пожилых) до 750 (307 детей и 443 пожилых). Данный рост происходил как за счет лиц моложе, так и старше трудоспособного возраста. В результате начатого с 2017 г. поэтапного увеличения пенсионного возраста наметилась тенденция снижения демографической нагрузки на население в трудоспособном возрасте. Нагрузка лицами старше трудоспособного возраста в 2018–2019 гг. уменьшилась с 443 до 433 человек, благодаря чему общая нагрузка в нетрудоспособных возрастах снизилась с 750 до 744 человек на 1000 человек трудоспособного возраста.

Анализ численности населения младше трудоспособного возраста – основной источник и резерв ресурсов труда показал, что в 2012–2019 гг. их численность увеличилась с 1 535,4 тыс. чел. до 1 692,0 тыс. чел. (на 10,2 %), а доля в общей численности населения – с 16,2 % до – 17,9 %. Важнейшим показателем, отображающим объем и динамику наиболее активной части человеческого капитала, его использование в общественном производстве – являются трудовые ресурсы страны. Их численность в Республике Беларусь в 2019 г. в сравнении с 2012 г. сократилась на 5,0 % и составила 5 728,9 тыс. чел., а их доля в численности населения – соответственно с 63,7 % до 60,5 %. Сокращение трудовых ресурсов Республики Беларусь произошло в результате уменьшения численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – с 5 637,4 тыс. чел. в 2012 г. до 5 368,0 тыс. чел. в 2019 г. (на 4,8 %). Вместе с тем, в результате поэтапного повышения пенсионного возраста, темпы сокращения ресурсов труда значительно снизились. Если, в 2017 г., в сравнении с предыдущим годом, их численность снизилась на 52,0 тыс. чел., то в 2018 г. на – 15,5 тыс. чел., а в 2019 г. всего на – 1,2 тыс. чел. Численность лиц старше трудоспособного возраста занятых в экономике увеличилась с – 392,5 тыс. чел. в 2012 г. до – 429,9 тыс. чел. в 2015 г. – на 9,5 %, а затем сократилась к 2019 г. до 360,8 тыс. чел. – на 15,1 % в сравнении с 2016 г. Таким образом, несмотря на поэтапное увеличение пенсионного возраста и положительное сальдо международной миграции численность трудовых ресурсов Беларуси имеет тенденцию к сокращению.

Одним из ключевых факторов поддержания демографического равновесия в Республике Беларусь, является миграция населения. Анализ данных в исследуемом периоде показывает, что значение величины миграционного сальдо, несмотря на его позитивный характер, имеет волнообразный характер. Так в 2012 г. наблюдалось увеличение миграционного прироста с 9,3 тыс. чел. до 18,5 тыс. чел. в 2015 г. (почти в два раза). Прирост был обусловлен социально-экономическими факторами, определяющими миграционную привлекательность Республики Беларусь, а также проводимой миграционной политикой, направленной на повышение компенсационной роли миграции.

В результате миграционный прирост обеспечил компенсацию естественной убыли населения в 2012 г. на 87,7 %. Такая тенденция продолжилась в 2013–2015 гг., в том числе под влиянием военно-политических событий в Украине, которые значительно увеличили поток мигрантов – до 10,6 тыс. чел. в 2015 г. против 2,2 тыс. чел. в 2012–2013 гг. Миграционный приток населения из Украины обеспечил прирост общей численности населения в Беларуси от 4,3 тыс. чел. в 2013 г. до 17,5 тыс. чел. в 2015 г.

Таким образом, в анализируемом периоде основное влияние на человеческий капитал страны, его половозрастную структуру большое влияние оказали демографические факторы и прежде всего международная миграция, которая снизила сокращение численности населения страны, ее половозрастной структуры, а так же трудовых ресурсов. Иными словами международная миграция в Беларуси оказывает серьезное влияние на формирование человеческого капитала и рынка труда, проявляемое в – значительной компенсации потерь населения от депопуляции; – увеличении численности населения в трудоспособном возрасте; – росте численности занятого населения; – сохранении положительного сальдо миграции лиц моложе трудоспособного возраста как потенциального резерва трудовых ресурсов; – значительном увеличении положительного миграционного прироста молодежи в возрасте 14–30 лет как реального ресурса труда.

Библиографические ссылки

1. Позиция Беларуси по индексу человеческого капитала : [сайт]. URL: <https://www.belta.by/informatica/view/pozitsija-belarusi-po-indeksu-chelovecheskogo-kapitala-22294/> (дата доступа: 23.09.2020).
2. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы, утвержденная постановлением Совета министров Республики Беларусь от 28 марта 2016 г. № 250.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2020, с. 21.

УДК 331.101.3

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В. В. Федотова

*Аспирантка экономического факультета
Белорусского государственного университета, г. Минск*

Научный руководитель: **Л. Е. Тихонова**

*Доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры международного менеджмента экономического факультета
Белорусского государственного университета, г. Минск*

Авторами представлена методика оценки внедрения грейдовой системы оплаты труда, которая позволяет обеспечить рост производительности труда, что подтверждается соответствующими расчетами. В отличие от имеющихся в литературе подходов к анализу и расчету эффективности заработной платы данная методика предусматривает оценку производительности труда, фонда заработной платы, среднесписочной численности, а также подтверждает наличие зависимости между производительностью труда и действующей в организации системой материального стимулирования персонала.

Ключевые слова: мотивация работников; система грейдов; система мотивации персонала; оплата труда; экономическая эффективность.

THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM IN THE ENTERPRISE

V. V. Fedotova

PhD Student of the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk