

Министерство труда и социальной защиты
Республики Беларусь

Государственное учреждение образования
«Республиканский институт повышения квалификации
и переподготовки работников Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь»

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Сборник научных трудов

Под научной редакцией
доктора экономических наук Л. Е. Тихоновой и
кандидата педагогических наук О. Е. Лисейчикова

Минск
ООО «Издательство «Выснова»
2017

УДК [331.5+364](476)(082)
ББК 65.240(4Бел)я43
Р17

Рекомендовано к изданию
Советом РИПК Минтруда и соцзащиты

Рецензенты:

профессор кафедры управления региональным развитием
Академии управления при Президенте Республики Беларусь,
доктор экономических наук, профессор А. Н. Сенько;
заведующий кафедрой международного менеджмента экономического
факультета БГУ, доктор экономических наук С. В. Лукин

Развитие социально-трудовой сферы современной Беларуси:
Р17 теоретико-методологические аспекты: сборник научных трудов ; под
науч. ред. Л. Е. Тихоновой, О. Е. Лисейчикова. — Минск : ООО «Изда-
тельство «Выснова», 2017. — 232 с.
ISBN 978-985-592-256-9.

В настоящем сборнике в теоретико-методологическом плане рассматриваются актуальные вопросы социально-демографического развития Республики Беларусь, совершенствования нормативного правового и методического обеспечения социально-трудовой сферы, модернизации содержания образования и образовательного процесса учреждений дополнительного образования взрослых.

Адресуется участникам образовательного процесса учреждений высшего и дополнительного образования взрослых, осуществляющих подготовку, повышение квалификации и переподготовку различных категорий специалистов для социально-трудовой сферы страны.

УДК [331.5+364](476)(082)
ББК 65.240(4Бел)я43

ISBN 978-985-592-256-9

© РИПК Минтруда и соцзащиты, 2017
© Оформление. ООО «Издательство
«Выснова», 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие (Лисейчиков О. Е.).....	5
Раздел 1. Социально-демографическое развитие Республики Беларусь	
1.1. Тихонова Л. Е. Социально-демографическое развитие Республики Беларусь в XXI веке	7
1.2. Тихонова Л. Е., Фокеева Л. В., Кормильчик Н. А. Образовательная миграция в Беларуси: тенденции развития и география потоков	19
1.3. Масленкова Е. В. Теоретико-методологические аспекты изучения внешней трудовой миграции	32
1.4. Корнелюк Н. Н. Социальная синергетика: возможности практического применения	46
1.5. Драгун М. В. Трудовые ресурсы на предприятиях полиграфической промышленности Республики Беларусь: анализ и оценка	57
1.6. Томашевская Н. А. Сущность социально-демографического процесса старения населения в Республике Беларусь	65
1.7. Саликов А. Э. Теоретико-методологические аспекты оценки качества жизни населения и их использование в практике преподавательской деятельности	77
1.8. Пань Цянь. Мировой опыт социальной защиты населения после трудоспособного возраста и его применение в Китае.....	84
Раздел 2. Совершенствование нормативного правового и методического обеспечения социально-трудовой сферы	
2.1. Корнелюк Н. Н. Использование гибких систем оплаты труда для стимулирования работников	94
2.2. Пугачев В. П. Участие Республики Беларусь в процессах экономической интеграции на пространстве Содружества Независимых Государств.....	105
2.3. Жибартович С. И. Обеспечение и охрана трудовых прав человека: международно-правовой аспект.....	115
2.4. Рассеко Ю. Ю. Организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона	123

2.5. Долбик Н. В. Некоторые аспекты бухгалтерского учета Web-сайтов в бюджетных организациях.....	130
2.6. Вискварко О. Э. Пенсионное обеспечение как важнейшее направление социальной политики в Республике Беларусь.....	141
2.7. Турлай И. С. Виды прямых иностранных инвестиций в экономике Республики Беларусь.....	152
2.8. Липень Л. И. Закон о борьбе с коррупцией. Проблемные вопросы применения.....	163
Раздел 3. Современные технологии и содержание образования в образовательном процессе учреждений дополнительного образования взрослых социально-трудовой сферы	
3.1. Лисейчиков О. Е. Модернизация структуры и состава содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых на современном этапе развития социально-трудовой сферы.....	174
3.2. Шестаков Ю. Н. Методическая деятельность учреждений дополнительного образования взрослых в сфере социального обслуживания.....	182
3.3. Шпилевская В. В. Информационные ресурсы образовательной среды профессиональной подготовки инвалидов в области информационных технологий.....	190
3.4. Бельская Г. В. Некоторые аспекты обучения компьютерной графике.....	200
3.5. Виноградова И. В. Образование взрослых в условиях информатизации.....	208
3.6. Пивоварчик И. Н. Особенности обучения компьютерным технологиям инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата	217
3.7. Щупак С. С. Организация самостоятельной работы слушателей заочной формы переподготовки по специальности «Программное обеспечение информационных систем».....	224

ПРЕДИСЛОВИЕ

Сборник научных трудов «Развитие социально-трудовой сферы современной Беларуси: теоретико-методологические аспекты» подготовлен по инициативе кафедры экономики и управления РИПК Минтруда и соцзащиты совместными усилиями профессорско-преподавательского состава института и кафедры международного менеджмента БГУ.

Научные статьи сборника отражают результаты фундаментальных и прикладных исследований преподавателей учреждений образования и сгруппированы по трем основным разделам, которые охватывают различные аспекты социально-демографического развития страны, совершенствования нормативного правового и методического обеспечения социально-трудовой сферы, а также конкретные направления модернизации образовательного процесса в учреждениях дополнительного образования взрослых.

Раздел 1 «Социально-демографическое развитие Республики Беларусь» открывается фундаментальной статьей доктора экономических наук, профессора Тихоновой Л. Е. «Социально-демографическое развитие Республики Беларусь в XXI веке», в которой в комплексе анализируются условия и факторы таких важнейших компонентов и сторон демографического развития, как численность и половозрастная структура населения, рождаемость и брачно-семейные отношения, смертность и ожидаемая продолжительность жизни, международная внешняя и трудовая миграция. Состояние, тенденции развития и география потоков образовательной миграции в Беларуси как исследовательская и социально-экономическая проблема раскрываются в материалах Тихоновой Л. Е., Фокеевой Л. В. и Кормильчик Н. А. В теоретико-методологическом плане рассматриваются и такие демографические процессы, как внешняя трудовая миграция (Масленкова Е. В.), социальная синергетика (Корнелюк Н. Н.), старение населения (Томашевская Н. А.), оценка качества жизни (Саликов А. Э.). Анализ и оценка трудовых ресурсов отдельных предприятий полиграфической промышленности в Республике Беларусь исследуются в материалах Драгун М. В. Мировой опыт социальной защиты населения послетрудоспособного возраста и его применение в Китае раскрывается в статье китайского гражданина Пань Цянь.

В разделе 2 «Совершенствование нормативного правового и методического обеспечения социально-трудовой сферы» с теоретико-методических позиций освещаются особенности использования гибких систем оплаты труда для стимулирования работников (Корнелюк Н. Н.), описывается деятельность Республики Беларусь в процессах экономической интеграции на пространстве содружества независимых государств (Пугачев В. П.), обосновывается организационно-экономический механизм

формирования и реализации экономических преимуществ региона (Рассеко Ю. Ю.), в международно-правовом контексте раскрывается обеспечение и охрана трудовых прав человека (Жибартович С. И.), рассматриваются виды прямых иностранных инвестиций в экономике страны (Турлай И. С.), особенности бухгалтерского учета Web-сайтов в бюджетных организациях (Долбик Н. В.), проблемные вопросы применения законодательства о борьбе с коррупцией (Липень Л. И.).

Раздел 3 «Современные технологии и содержание образования в образовательном процессе учреждений дополнительного образования взрослых социально-трудовой сферы» включает комплекс научных статей, посвященных различным аспектам и сторонам совершенствования образовательного процесса учреждений дополнительного образования взрослых. На уровне теоретико-методологических изысканий излагаются основные положения модернизации структуры и состава содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых на современном этапе развития социально-трудовой сферы (Лисейчиков О. Е.), а также совершенствования методической деятельности учреждений дополнительного образования взрослых в сфере социального обслуживания (Шестаков Ю. Н.). Уникальный отечественный опыт и прикладные исследования по обновлению образовательного процесса образовательных программ повышения квалификации и переподготовки кадров, включая обучение безработных и отдельных категорий инвалидов, на основе современных информационных технологий представлены в ряде научно-методических статей преподавателей кафедры информационных технологий. Вопросам отбора и методике применения информационных ресурсов образовательной среды профессиональной подготовки инвалидов в области информационных технологий посвящены исследования Шпилевской В. В., особенности обучения различных категорий слушателей компьютерной графике изложены в статье Бельской Г. В., а специфика обучения компьютерным технологиям инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата описана в материалах Пивоварчик И. Н. Ключевые положения образования взрослых в условиях информатизации, организации самостоятельной работы слушателей заочной формы переподготовки раскрываются в статьях Виноградовой И. В., Щупак С. С.

Таким образом, одной из ключевых функций данного сборника научных трудов является предоставление обучающимся и разработчикам учебно-методического обеспечения образовательного процесса научно обоснованных ориентиров для повышения образовательного потенциала участников образовательного процесса, качества обновления учебно-программной и учебно-методической документации и процесса обучения в целом в учреждениях дополнительного образования взрослых, функционирующих в социально-трудовой сфере.

Раздел 1. Социально-демографическое развитие Республики Беларусь

УДК 314(476)

1.1. Социально-демографическое развитие Республики Беларусь в XXI веке

Тихонова Людмила Ефимовна, д-р экономических наук,
проф. каф. международного менеджмента
экономического фак. БГУ

Аннотация. В статье рассматриваются современные проблемы социально-демографического развития Республики Беларусь. На базе данных государственной статистики, а также социологических исследований, выполненных автором, дается комплексный анализ становления и развития демографической ситуации в новом тысячелетии. Проводится анализ динамики численности и половозрастной структуры населения. Изучаются основные особенности становления белорусской семьи, брачно-семейных отношений, рождаемости и смертности населения. Анализируются миграционные перемещения в новых экономических и политических условиях.

Ключевые слова: демографическая ситуация, численность и половозрастная структура населения, воспроизводство населения, брачно-семейные отношения, миграционные процессы.

Введение

В новом тысячелетии устойчивое социально-экономическое развитие Республики Беларусь напрямую связано с развитием и сохранением демографического потенциала страны. В этих условиях комплексное изучение факторов и компонентов демографического развития, анализ сложившейся численности населения, его половой, возрастной и семейной структуры, оценка здоровья и смертности населения, его миграционных перемещений, а также выработка мер по оптимизации демографической ситуации имеет первостепенное значение.

Отметим, что демографическое развитие Республики Беларусь имеет богатую историю. На него влияли как события истории нашей страны, так и общие для всех стран мира процессы демографических перемен, в частности – демографический переход к низкой рождаемости и низкой смертности.

Из особенностей истории нашей страны, прежде всего, следует отметить, большие человеческие потери в первой, а затем во второй мировой войне, которые периодически замедляли увеличение численности населе-

ния, из-за повторяющихся каждую четверть века вхождений в активный репродуктивный возраст малочисленных поколений людей, родившихся в военные годы. Изменения по разным экономическим, культурным, административно-правовым и иным причинам рождаемости, смертности и миграционных перемещений сельского и городского населения. Оказали свое влияние и распад Советского Союза, создание суверенного белорусского государства, перестройка общества, чернобыльская катастрофа, переход к рыночной экономике и т. д. Такие политические и социально-экономические условия привели к значительным демографическим изменениям в Беларуси в настоящее время. Рассмотрим современную демографическую ситуацию в стране.

Основная часть

Численность и половозрастная структура населения

Анализ численности населения показал, что депопуляция, начавшаяся в прошлом столетии, значительно снизилась, но все еще продолжается. По итогам переписи населения в 2009 г. численность населения Беларуси составляла 9503,8 тыс. чел., что на 541,4 тыс. чел. меньше, по сравнению с переписью 1999 г. В сельских населенных пунктах проживало 26,1 % общей численности населения (2439,3 тыс. чел.), в городских, соответственно, – 73,9 % (7064,5 тыс. чел.).

Впервые в XXI в. численность населения страны перестала сокращаться в 2014 г. и даже несколько выросла – до 9468,2 тыс. чел. Рост по сравнению с 2013 г. составил 4,4 тыс. чел. На начало 2016 г. численность населения страны выросла и составила 9498,4 тыс. чел., почти сравнявшись с уровнем 2010 г., что видно из табл. 1.1.1.

Таблица 1.1.1. Численность населения Республики Беларусь, тыс. чел.

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2016 г.
Все население	10002,5	9 697,5	9 500,0	9498,4
В том числе:				
– городское	6967,4	6964,4	7 077,1	7370,1
– сельское	3035,1	2732,1	2422,9	2128,3

Источник: [4]

Рост был обеспечен за счет положительного сальдо миграции (18,5 тыс. чел.). При этом важно отметить, что диспропорция в размещении населения по территории страны еще больше усилилась. Численность населения городов выросла до 77,6 %, а село, соответственно, сократилось до 22,4 %. Процесс депопуляции особенно сильно затронул сельскую

местность – Витебская, Могилевская, Гродненская и Гомельская области потеряли более половины сельского населения.

При этом демографическая динамика городского населения Беларуси характеризуется значительными различиями, зависящими от людности города и особенностей его экономико-географического положения, и, прежде всего:

- ростом численности населения столицы – г. Минска (особенно, за счет миграционного прироста);
- ростом областных центров и крупных городов с численностью 100 тыс. и более, за счет внутриобластной миграции из сельской местности;
- потерей демографического потенциала малых и мелких городов с численностью менее 20 тыс. чел. (как за счет естественной убыли, так и в результате миграционных потерь).

Происходят изменения и в половозрастной структуре населения. Как показал анализ, доля населения старше трудоспособного возраста за 10 межпереписных лет (1999–2009 гг.) выросла с 21,5 до 22,5 % от численности всего населения страны. При этом изменение возрастной структуры населения в сторону постарения происходило на протяжении всех анализируемых лет и было, в первую очередь, связано с резким сокращением рождаемости, что повлияло на количество и долю детей во всем населении. По результатам последней переписи доля детей в общей численности населения составила 1519,9 тыс. чел. или 15,9 %. В настоящее время демографическая волна, повторяющаяся каждые 15–20 лет, позволяет прогнозировать рост численности детей дотрудоспособного возраста и снижение численности молодежи трудоспособного. Численность детей начала расти и увеличилась к 2016 г. на 17,2 %, в то время как численность молодежи трудоспособного возраста пока продолжает сокращаться.

Что касается численности населения трудоспособного возраста, то, как показывает анализ, его доля, в основном, росла от переписи к переписи. Однако, начиная с 2007 г., численность этой категории населения начала сокращаться, поскольку в трудоспособный возраст вошли дети, рожденные в 1990-х гг., и начался выход на пенсию многочисленных поколений, родившихся в 1950-х. Также на данный процесс большое влияние оказали миграционные процессы. На начало 2016 г. их численность сократилась до 5 499 тыс., против 5804 тыс. чел. в 2010 г. Трудовые ресурсы начинают стареть, все больший удельный вес в структуре населения начинают занимать лица старших трудоспособных возрастов.

Исследование выявило резкие различия в возрастной структуре городского и сельского населения страны, что связано, в основном, с особенностями репродуктивного и миграционного поведения людей. Это, прежде всего, касается численности населения трудоспособного

и, особенно, послетрудоспособного возраста. Особо важную роль в формировании диспропорций сыграл все еще продолжающийся отток сельского населения из города. В городах, эта категория населения, по итогам переписи 1999 г. составила 62 %, в сельской местности – 46 %, по итогам последней, соответственно, – 64,4 и 53,4 %, а к началу 2016 г. – 59,9 % и 50,9 % соответственно. Доля послетрудоспособного населения, соответственно, составила 16 и 33,7 %, в 1999 г. – 19,7 и 30,7 % в 2009 г., а в 2016 г. – 22,7 и 32,1 %. Таким образом, из года в год наблюдается старение населения как в городской, так и в сельской местности, при этом сельское население стареет значительно быстрее.

Изменение возрастного состава населения повлияло на структуру нагрузки его трудоспособной части. По переписи населения 2009 г. на 1000 чел. трудоспособного возраста приходилось 617 чел. Нетрудоспособного, в т. ч. – 258 детей в возрасте до 16 лет и 359 – люди пенсионного возраста. На начало 2016 г., соответственно, – 727, в т. ч. – 298 и 429. Как видим, нагрузка выросла. Однако небольшое число детей в возрасте до 16 лет, наблюдавшееся в последнее десятилетие, компенсировало рост численности населения в пенсионном возрасте. Показатель нагрузки растет, но он невысокий по сравнению со многими странами мира как в целом по стране, так и в разрезе городской и сельской местности. Однако в сельской местности показатель нагрузки значительно выше. В нетрудоспособном возрасте – 963 чел. на тысячу населения, в т. ч. 333 – моложе трудоспособного возраста и 630 – старше.

Произошли существенные изменения и в половой структуре населения. В целом, по Беларуси на момент переписи 2009 г. на 1000 мужчин приходилось 1150 женщин, на начало 2016 г. – 1149 женщин. В 1959 г. этот разрыв был очень большим – 1249 женщин. Это позволяет сделать вывод о том, что различия в половой структуре постепенно сглаживаются. Огромные потери мужского населения в военные годы теперь уже дают о себе знать лишь в возрасте 65 лет и старше. Структура населения по полу в старших возрастных группах, как для городской, так и для сельской местности, характеризуется «женским перевесом». Это особенно ярко проявляется в возрастных группах после 65 лет. В молодом возрасте различия связаны, прежде всего, со спецификой женской и мужской миграции. В течение длительного времени молодые сельские женщины были более подвижны и ориентированы после окончания школы на переезд в город. Этим и объясняется тот факт, что в сельской местности во всех возрастных группах не хватает «невест», а в городах – «женихов». В последние годы данная тенденция начинает меняться, что связано со сложностями трудоустройства в городах, появлением безработицы, трудностями поступления на учебу в средние и высшие учебные заведения.

Рождаемость, семья и брачно-семейные отношения

Рождаемость и репродуктивное поведение населения тесно связаны с социально-экономическим развитием любого общества. Именно рост интеллектуального потенциала общества, изменение роли и функций семьи в современном обществе, повышение образованности женщин, развитие медицины и системы планирования семьи повлияли на резкое снижение рождаемости во всем мире с максимально высокого значения (50 рождений на 1000 жителей) до очень низкого (9–8 рождений). В Беларуси резкое снижение рождаемости началось с 1990 г. Оно было вызвано взаимодействием различных факторов. К числу чисто демографических можно отнести снижение в начале 1990-х гг. численности женщин в наиболее активном детородном возрасте (20–29 лет) – это, так называемые, дети «детей войны». Также значительное влияние оказала диспропорция в половозрастной структуре населения, формирование у молодежи нового типа репродуктивного поведения, связанного с демографическим переходом к малодетной семье, появлением у молодежи нового типа семьи, изменением ее образа жизни, роли семьи, а также, снижением брачности населения. Из социально-экономических факторов главную роль сыграли снижение уровня жизни населения, появление безработицы, отсутствие рынка жилья и т. д. Большое влияние также оказали экологические последствия катастрофы на ЧАЭС [1, с. 78]. Вместе с тем, выделить какие-либо отдельные факторы, несмотря на многочисленные исследования в данной области, очень сложно. Снижение рождаемости связано с взаимодействием целого комплекса экономических, социальных, религиозных, психологических и других факторов. Отметим, что в настоящее время рождаемость населения начала постепенно расти, как абсолютно, так и относительно.

Вместе с тем, постоянное снижение уровней рождаемости явилось одним из факторов, который предопределил снижение воспроизводства населения. Начавшийся рост уровня рождаемости в последние годы увеличил суммарный коэффициент рождаемости до 1,72 в настоящее время, но по-прежнему не обеспечивается простое замещение поколений. Для этого необходимо, как минимум, 2,14 рождений на одну женщину.

Демографический анализ семей показал, что сегодня подавляющее число белорусов (около 90 %) проживают в семьях. Около 3/4 всех семей проживают в городах. Это малые нуклеарные семьи, по размеру близкие к европейским, и лишь чуть больше 10 % из них насчитывают 5 и более человек. Сельские семьи также резко изменились, приблизились по количеству членов к городским семьям, их состав, в среднем, 3 чел., и всего лишь чуть больше 12 % составляют семьи из 5 чел. и более. Численность

населения проживающего вне семьи составляет чуть больше 1 млн. чел. По мировым стандартам это считается нормальным. В большинстве развитых стран доля одиноких молодых людей в общей численности населения составляет от 12 до 14 %.

В новой социально-экономической ситуации изменились и критерии брачно-семейного выбора. Анализ динамики брачности показал, что она снизилась с 9,7 % в 1990 г. до 6,3 % к 2000 г. Однако, в 2015 г. уровень брачности начал увеличиваться и достиг 8,6 %. При этом, в городах число заключенных браков значительно выше, чем в селе (соответственно 10,6 %, 7,1 % и 9,3 % в городах, а в сельской местности – 8,1 %, 4,3 %, 6,4 %). Снижение брачности в перестроечный период было вызвано несколькими причинами. Одна из них – экономическая. Молодые люди в нестабильной социально-экономической обстановке отказывались от создания семьи или откладывали браки из-за нежелания брать на себя ответственность за семью. На снижение брачности повлияло также существенное изменение в половозрастной структуре населения. С одной стороны, за анализируемый период резко сократилось число женщин в возрасте 15–30 лет. С другой, как показало исследование, – женщины оказались в невыгодном положении: в городах было меньше их сверстников, а в сельской местности не хватало невест. В последние годы число заключаемых браков начало расти. Однако пока уровень брачности не достиг доперестроечного периода. В определенной мере на его снижение оказало влияние новое отношение к браку, «по западному образцу». Молодые люди предпочитают свободные добрачные отношения, а брак откладывают на неопределенный срок. Сегодня средний возраст вступления в первый брак в стране вырос до 27,5 лет для мужчин и 25,5 – для женщин. Средний возраст повторных браков – 40,9 для мужчин и 37,8 лет для женщин. При этом мужчинам в сельской местности сложнее жениться, так как сельские невесты предпочитают после окончания школы переезжать в города, где, однако, им сложнее найти женихов, поскольку вместе с переехавшими сюда сельскими невестами, как мы уже говорили, женщин здесь больше. Это и обусловило более высокую долю городских мужчин, состоящих в браке, а в сельской местности – более высокую долю во всех возрастных группах женщин, состоящих в браке.

На модель формирования семьи влияет не только снижение брачности, но и сдвиги в устойчивости брака. На фоне снижения брачности наблюдается рост разводимости. Если в 1990-х гг. число разводов на 1000 населения составляло 3,4, то в 2000 г. – уже 4,4, в 2015 г. – 3,5. Распад браков происходит по двум причинам – в результате овдовения или развода. Фактор смертности по-прежнему остается причиной прекращения брака в старших возрастных группах, а для молодежи основной фактор распа-

дения брака – это развод. Внимание исследователей привлекает большой рост разводов в возрасте 25–34 года. Пик разводимости приходится именно на эту группу населения. Причем возрастные коэффициенты разводимости в последние годы значительно выше во всех возрастных группах. Высокие показатели разводимости в определенной мере компенсирует рост числа повторных браков. Одной из отличительных особенностей современной брачности, привлекающей внимание демографов, является рост незарегистрируемых браков, а, следовательно, и рост рождаемости внебрачных детей. Важно отметить, что если в начале 2000-х гг. это было характерно для самой молодой группы женщин – от 16 до 24 лет, то в настоящее время это характерно для более зрелых возрастов – 20–34 года. Рождение детей вне брака характерно для семей многих стран мира. Во Франции их доля составляет около 35 %, в Швеции – более 50 %, но там это происходит в более взрослом возрасте.

Подводя итог сказанному, хотелось бы отметить следующее: на наших глазах рождается в Беларуси новая семья, приближающаяся по модели к европейской. Ключевые изменения в семье происходят под влиянием «перестройки» общества, начатой в 1985 г., связаны они с нуклеаризацией семьи, снижением рождаемости и брачности, ростом разводимости, увеличением числа рождений в неполных семьях, ростом незарегистрированных гражданских браков, изменением ролевых отношений в семье. В этих условиях задача государства – помочь семьям, особенно молодым, пройти процесс адаптации с меньшими потерями, как для них самих, так и для общества, и найти эффективный механизм укрепления семьи и повышения рождаемости. На воспроизводство населения, наряду с рождаемостью, большое влияние оказывает смертность населения.

Смертность и ожидаемая продолжительность жизни населения

В исследуемый период в Беларуси наблюдается стагнация общего коэффициента смертности, который в 2000–2005 гг. имел тенденцию постепенного роста – с 13,5 до 14,7 промилле, соответственно, а с 2005 г. отмечен обратный вектор динамики, и в 2015 г. показатель достиг уровня 12,6 на 1000 населения.

Анализ структуры смертности по причинам, свидетельствует о том, что она не претерпела существенных изменений в исследуемый период. Как и в других странах, в Беларуси причинами наибольшего количества смертей являются болезни системы кровообращения, которые составляли 53,9 % в структуре смертности в 2010 г., и тенденция роста абсолютного числа смертей от данной причины сохраняется. В 2015 г. доля данной группы в структуре смертности составила 55,4 %

На втором месте в структуре причин смерти находятся новообразования, которые обуславливают 14,7 % смертей (2015 г.). В изучаемый период в целом наблюдалось сокращение числа смертей по данной причине с 19 572 в 2000 г. до 17 712 чел. в 2015 г., но с учётом снижения общего числа смертей, доля данной причины в структуре смертности возросла.

На третьем месте – внешние причины, на которые приходится 8,3 % смертей (2013 г.). За последние годы достигнуты значительные успехи в снижении смертности от экзогенных причин. Смертность от данного класса причин в 2010 г. составляла 15 813 чел. или 10,4 %, что превышало показатели 1990 г. на 40 %. В настоящее время показатель снизился до уровня 10 456 чел. В данной группе наиболее ярко проявляются гендерные различия смертности.

Анализ динамики возрастных показателей свидетельствует о снижении смертности в дотрудоспособных и трудоспособных возрастах на протяжении всего периода исследования, что во многом определило динамику общих показателей смертности. Особенно заметно снижение уровня младенческой смертности в исследуемый период (2000–2015 гг.) с 9,3 до 3,0 промиле. В настоящее время Республика Беларусь относится к странам с низким уровнем младенческой и детской смертности. За 2000–2009 гг. смертность детей от 1 года до 5 лет в нашей стране сократилась на 43 %, от 5 до 9 лет – на 21%, от 10 до 14 лет – на 42 %, и эта тенденция сохраняется. Значение этих показателей в Беларуси не только намного ниже, чем в других государствах СНГ, но и соответствует уровню развитых государств мира.

Обобщенным показателем общественного здоровья является ожидаемая продолжительность предстоящей жизни при рождении. Современный этап демографического развития (2000–2015 гг.) отмечает рост данного показателя до уровня 73,9 года (для женщин 78,9 лет, мужчин – 68,6 лет). Несмотря на успехи в увеличении продолжительности жизни населения, в Беларуси остаётся значительный разрыв между продолжительностью жизни мужчин и женщин, составляющий в 2015 г. 10,3 лет по республике в целом. В городах белорусские женщины живут дольше мужчин почти на 10 лет, а в сельской местности – на 11,5 лет.

Наши расчеты показали, что устранение внешних причин смертности позволит повысить ожидаемую продолжительность жизни в среднем на 2,68 года, в т. ч. для мужчин – на 3,56 года, для женщин – на 1,29 лет. Как видим, для повышения ожидаемой продолжительности жизни населения в Беларуси имеются резервы – в первую очередь, это снижение смертности от внешних причин для лиц трудоспособного возраста, что позволит, в т. ч. сократить разрыв в продолжительности жизни мужчин и женщин.

Международная внешняя миграция на постоянное место жительства (безвозвратная миграция)

На современном этапе развития миграционных процессов (2000–2015 гг.) происходят коренные изменения в международном обмене населением между Беларусью и другими странами мира. Сокращается число белорусов, выезжающих из республики в ближнее зарубежье, происходит реэмиграция русскоязычного населения в Беларусь. Республика из отдающей население превращается в принимающую, что компенсирует естественную убыль населения и стабилизирует численность населения страны.

Миграционный обмен Беларуси со странами как ближнего, так и дальнего зарубежья происходит на фоне резкого снижения подвижности населения (по сравнению с доперестроечным периодом) при положительном для страны сальдо миграции, что видно из табл. 1.1.2.

*Таблица 1.1.2. Общие итоги международной миграции населения
на начало года, чел.*

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.
Миграционный прирост (убыль) – всего	12131	1 949	10 303	18 494
В том числе:				
– со странами СНГ	16 243	3 906	9 263	15 826
– с другими странами	-4 112	-1 957	1 040	2 668

Источник: [4]

Как видно из табл. 1.1.2, сальдо миграции со странами СНГ остается положительным на протяжении всего анализируемого периода. Что касается стран дальнего зарубежья, то в 2000–2005 гг. численность выбывших из страны еще превышала потоки прибывших. Однако, постепенно они стали снижаться, а в последние годы происходит обратная тенденция – мигранты из-за рубежа прибывают в республику. Лишь небольшое отрицательное сальдо миграции наблюдается с Австрией – 28 чел., Израилем – 55 и Германией – 188 чел. Таким образом, потоки прибывших мигрантов растут, а выбывших сокращаются, что связано с политической стабильностью государства, стабилизацией экологической ситуации, быстрым ростом экономического развития страны и т. д. [1, С. 54–59].

Формирование миграционных потоков со странами СНГ происходит на фоне снижения оттока населения из республики в страны СНГ и небольших обратных потоков в Беларусь. При этом интенсивность потоков (миграционный оборот) снижается по всем направлениям. Наиболее крупные потоки наблюдаются с Россией, Украиной и Казах-

станом. Важно отметить, что Беларусь в системе миграционных перемещений является привлекательной, в первую очередь, для населения России.

Следует отметить, что в последние годы коренным образом изменилась половая структура прибывающих в Беларусь мигрантов. Прежде всего, произошли серьезные изменения в подвижности мужчин и женщин. Если в доперестроечный период и в последующие годы перестройки женщины были более подвижны, то в настоящее время, более подвижными становятся мужчины. Что касается возрастной структуры, то в течение исследуемых лет женщин пенсионного возраста прибыло значительно больше (30,2 %), чем мужчин (12,5 %). Снизилась также численность трудоспособного населения мигрантов, прибывающих в республику, с 64 % в 1999 г., до 62,7 % к 2015 г. При этом численность молодых женщин фертильного и трудоспособного возраста составляет лишь 26,6 %, в то время как после трудоспособного – 30,2 %, что, безусловно, ускорит в дальнейшем процесс постарения населения [1, С. 62–65]. Сказанное свидетельствует о том, что для значительного улучшения демографической ситуации необходима разработка определенных мероприятий по привлечению трудовых ресурсов определенного количества и качества в республику.

Внешняя трудовая миграция. Анализируя современную миграционную ситуацию в сфере внешней трудовой миграции, прежде всего, следует отметить, что объемы официально зарегистрированных временных трудовых перемещений, как по въезду, так и по выезду, постоянно растут. Особенно растет численность рабочей силы, прибывающей в страну (рис. 1.1.1).

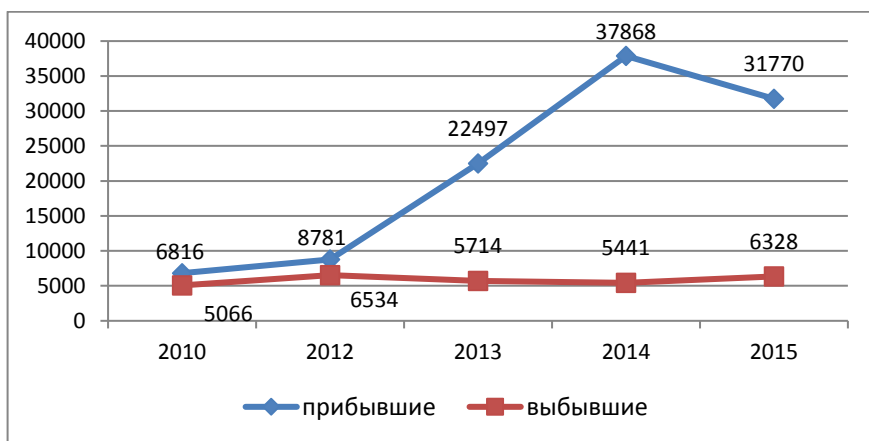


Рис. 1.1.1. Общие итоги внешней трудовой миграции за 2010–2015 гг.

Важно отметить, что объемы выезжающих трудовых мигрантов в Беларусь долгое время были незначительны, это можно объяснить существующим долгое время достаточно жестким национальным трудовым законодательством. Только начиная с 2011 г. потоки иммигрантов стали быстро расти, что, в определенной мере, было связано с либерализацией принятого нового закона о трудовой миграции. В целом, анализ сложившихся масштабов привлечения иностранной рабочей силы в Беларусь показал, что в настоящее время объемы импорта трудовых ресурсов невелики и не оказывают заметного давления на национальный рынок труда. А трудовые мигранты не представляют значительной конкуренции в борьбе за имеющиеся рабочие места, поскольку удельный вес иностранной рабочей силы составляет около 0,25 % экономически активного населения страны.

Анализируя сферу занятости трудовых мигрантов, выезжающих из Беларуси, прежде всего, отметим, что основными странами выезда белорусской рабочей силы являются Россия, США и страны Западной Европы. При этом, основной обмен рабочей силой, как и прежде, происходит с Россией. Причем в последние годы наблюдается всплеск выезда работников как по контрактам и договорам, так и самостоятельный (нерегулируемый) выезд трудовых мигрантов. Рассмотрим эти два потока трудовой эмиграции.

Большинство белорусов, выезжающих на работу по договорам и контрактам, преимущественно заняты на работах, связанных с применением физического труда. Самыми распространенными видами деятельности трудовых мигрантов является занятость в строительстве, сельском хозяйстве, сфере услуг и досуга. С каждым годом увеличивается число мигрантов, выезжающих на работу в торговле, общественном питании, жилищно-коммунальном и бытовом обслуживании [2, С. 50–55].

Самостоятельный выезд (без зарегистрированных договоров и контрактов), как показывает анализ, во много раз превышает официальный трудовой обмен. Важно отметить, что неконтролируемый выезд на работу за рубеж приходится, в основном, на приграничные районные центры, в первую очередь, на Могилевскую, Гомельскую и Витебскую области. Это трудовая миграция в приграничные зоны России и, до недавнего времени, Украины. По оценкам белорусских ученых, самостоятельная трудовая миграция белорусской рабочей силы превосходит зарегистрированную миграцию на порядок и составляет от 500 до 800 тыс. чел. При этом до 75 % выезжают с целью трудоустройства именно в Россию. По данным Федеральной миграционной службы в российскую экономику включены сотни тысяч белорусских мигрантов. На 01.01.2015 г. на территории Российской Федерации находилось 524 тыс. чел. из Беларуси. Более точных данных нет, что снижает обоснованность принятия управлен-

ческих решений данного потока трудовых мигрантов и, следовательно, возможность получения максимального экономического эффекта от экспорта рабочей силы. Важно также отметить, что профессионально-квалификационная структура и сфера занятости выбывающих и прибывающих трудовых мигрантов во многом схожи, что свидетельствует о недостаточной информационной и инфраструктурной обеспеченности процесса внешней трудовой миграции, снижающей ее эффективность [3, с. 69].

Сложившаяся миграционная ситуация требует активизации мер миграционной политики. В условиях перехода экономики на инновационный путь развития крайне актуальной становится разработка процедур, которые поощряют въезд в Республику Беларусь нужных для страны мигрантов. При решении задач привлечения в страну мигрантов для пополнения ресурсами труда и развития инновационного потенциала важно диверсифицировать миграционные потоки, придав им различный статус. При этом особое значение приобретает разработка и внедрение дифференцированных механизмов отбора, пребывания, привлечения и использования иностранной рабочей силы в зависимости от профессии (специальности), квалификации. Особое внимание следует уделить стимулированию бизнес-иммиграции в республику, регулированию привлечения иностранных инвесторов и предпринимателей.

Список использованных источников

1. Тихонова, Л. Е., Фокеева, Л. В. Демографический потенциал Республики Беларусь: анализ и перспективы развития. – Минск: БГУ, 2015. – 200 с.
2. Тихонова, Л. Е., Масленкова, Е. В. Внешняя трудовая миграция Республики Беларусь // Социологические исследования. – 2016. – № 6. – С. 49–55.
3. Тихонова, Л., Красинец, Е. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз // Журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2015. – № 2. – С. 65–71.
4. Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь. Режим доступа: www.belstat.gov.by/.

1.2. Образовательная миграция в Беларуси: тенденции развития и география потоков

Тихонова Людмила Ефимовна,
д-р экономических наук, проф.,
проф. каф. менеджмента экономич. фак. БГУ.
E-mail: tihonovale@mail.ru

Фокеева Людмила Владимировна,
канд. географических наук, доц.,
доц. каф. международного туризма
фак. международных отношений БГУ.
E-mail: fokeeva@tut.by

Кормильчик Наталья Александровна, студентка
географического факультета БГУ.
E-mail: natasha_kormilchik@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются современные проблемы образовательной миграции в Беларуси. На базе данных государственной и международной статистики авторами делается комплексный анализ текущей ситуации и прогнозирование тенденций в области образовательной миграции, определяются основные тенденции международной учебной миграции и мирового рынка образовательных услуг. Изучаются факторы, определяющие образовательную миграцию; процесс формирования потоков студенческой миграции. Анализируется состав мигрантов, география образовательной миграции, влияние миграции на социально-экономическое положение страны.

Ключевые слова: миграция, образовательная миграция, рынок образовательных услуг, регулирование миграции, миграционная политика.

Введение

Одной из характерных тенденций развития современной системы образования является стремительный рост студенческой миграции. На протяжении всего XX в. масштабы академической мобильности и учебной миграции во всем мире постоянно возрастали. Но именно на рубеже XX и XXI вв. этот вид мобильности становится массовым глобальным явлением.

Республика Беларусь наглядно демонстрирует возрастающую студенческую мобильность: наблюдается рост как входящей, так и исходящей учебной миграции. С 2005 по 2014 гг. в Беларуси получили образование более 100 тыс. иностранных студентов.

Основная часть

Понятия «образовательная/учебная миграция», «академическая мобильность». Виды студенческой миграции

В международной практике учета миграции перемещения студентов и стажеров выделяют в самостоятельную категорию, поскольку эта миграция выполняет вполне определенную социальную функцию, связанную с интернационализацией образования и развитием высокопрофессиональных ресурсов, представляющих, по сути, интеллектуальный глобальный капитал общества [6].

ЮНЕСКО определяет категорию иностранных студентов как лиц, допущенных для прохождения конкретной программы обучения в учреждениях высшей школы страны, гражданами которой они не являются. Эта миграция классифицируется как временная, ограниченная периодом времени, необходимым для прохождения учебного курса. Такие мигранты, как правило, получают специальные студенческие (не иммиграционные) визы, которые часто предусматривают право въезда с сопровождающими членами семьи и ограниченные возможности трудоустройства [6].

В рамках международной образовательной миграции выделяют долгосрочную и краткосрочную формы. Под долгосрочной формой обучения понимают переезд за рубеж с целью получения образования по полному циклу одного или нескольких уровней высшего образования.

Такая форма образовательной миграции предполагает получение соответствующего диплома или степени (отсюда и англоязычное наименование *degree mobility*). Именно эта форма образовательной миграции является наиболее массовой в современном мире. Нередко эту форму мобильности еще называют «вертикальной».

Краткосрочная мобильность или академическая мобильность предполагает временное обучение в зарубежном высшем учебном заведении в течение, как правило, одного-двух семестров. Эта форма мобильности также называется кредитной (*credit mobility*). К этому типу мобильности относится временный переезд преподавателей, исследователей и академических администраторов в другие страны. Краткосрочную мобильность часто называют «горизонтальной». Однако выезд за рубеж для получения диплома может рассматриваться и в качестве академической мобильности, но только в случае, если он осуществляется на основе международного договора. Ст. 121 Кодекса об образовании Республики Беларусь дает определение академической мобильности. Ее ключевой признак – временное пребывание за рубежом с обязательным возвращением. Именно поэтому одним из условий наличия этого признака – договор, он может быть межвузовским, межведомственным, межправительственным, либо договором под обучение конкретного студента или аспиранта [4].

Методология и методика исследования

Анализ текущей ситуации и прогнозирование тенденций в области образовательной миграции затрудняются недостаточной эффективностью современных методик статистической оценки миграционных потоков.

Многими исследователями (Л. Леденева, Е. Письменная) отмечается проблема отсутствия достоверной информации о различных категориях населения, выезжающего на учебу, вызванная тем, что часто студенты обучаются не полный академический год, участвуют в программах обмена, и поэтому их численность может не отражаться в статистике обучающихся исходя из правил конкретного университета страны-реципиента.

Среди факторов, снижающих точность знаний об образовательной миграции, следует выделить:

- несовпадение дат и периодов подсчета количества иностранных студентов и слушателей за определенный период в различных странах;
- различия в принципах подсчета студентов, обучающихся в вузах разной формы собственности;
- нехватку сведений о деятельности негосударственных организаций и центров, работающих на рынке международных образовательных услуг.

Для сбора полной информации о международной студенческой миграции все принимающие страны подают данные о количестве принятых студентов, указывая пол и страну происхождения. После чего данные обобщаются и подсчитывается число выбывших и прибывших студентов для каждой страны. Однако фактическое число лиц, участвующих в международной студенческой миграции, как правило, гораздо выше, так как многие студенты учатся за границей не полный академический год, или участвуют в программах обмена, которые не требуют регистрации.

Страна происхождения студента может быть определена несколькими различными способами. Например, на основе места жительства, гражданства или страны, в которой были получены конкретные образовательные квалификации. ЮНЕСКО, ОЭСР и Евростат договорились, что для измерения международной мобильности в области образования страной происхождения студента принимается та страна, в которой он получил прежнее образование. Если страны не имеют возможности предоставить данные в соответствии с этим требованием, то за страну происхождения принимается страна постоянного места жительства или, в крайнем случае, страна гражданства. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), а также Евростат в качестве международных студентов учитывают лишь тех, которые пересекли границу страны своего происхождения с целью получения высшего образования сроком на полный учебный год или более (так называемая «кредитная мобильность» не учитывается) [9].

Для оценки объёмов международной студенческой миграции ЮНЕСКО использует следующие показатели мобильности:

1. Въездная миграция (входящий поток):

- число прибывших студентов;
- коэффициент въездной мобильности: соотношение числа въехавших студентов с числом студентов принимающей страны.

2. Выездная миграция (исходящий поток):

- число выехавших студентов;
- коэффициент выездной мобильности: соотношение количества выехавших студентов с числом студентов отдающей страны;
- общий (валовый) коэффициент выезда – количество выехавших студентов по отношению к общему числу населения страны в возрасте третичного образования.

3. Сальдо образовательной миграции: разница между числом въехавших и выехавших студентов (как правило, в международной статистике для расчета показателя нетто-миграции студентов принимается разность численности иностранных студентов в данной стране и студентов из данной страны за рубежом на конкретный год).

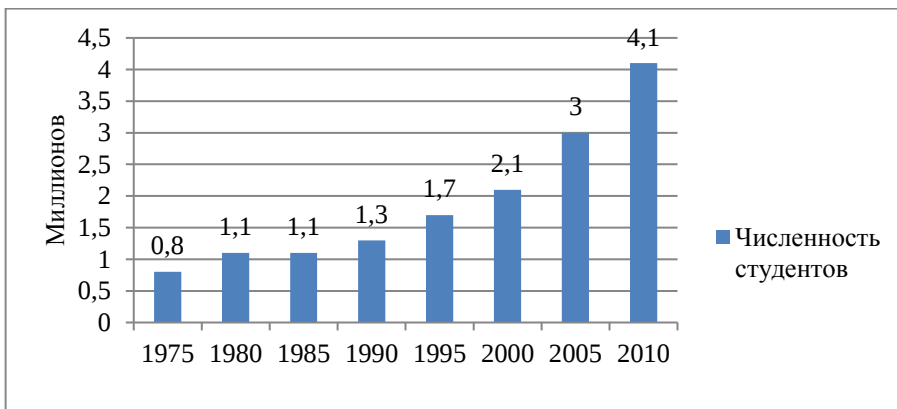
Таким образом, учет мобильных студентов затруднен, однако принимаются меры по его упрощению с целью возможности анализа миграционных потоков и выявления тенденций.

Образовательная миграция в современном мире

На протяжении всего XX в. масштабы академической мобильности во всем мире постоянно возрастали. Но именно на рубеже XX и XXI вв. она становится массовым глобальным явлением. Как показал анализ, за 35 лет, с 1965 по 2010 г. количество иностранных студентов выросло с 0,8 до 4,1 млн, что составляет 1,8 % от общего числа учащихся высших учебных заведений. В настоящее время ежегодный прирост численности составляет около 100 тыс. чел. в год (рис. 1.2.1, с. 23). Согласно прогнозам ЮНЕСКО к 2025 г. число иностранных студентов достигнет 7,5 млн.

Анализ данных свидетельствует о том, что страны резко различаются по масштабам студенческой мобильности. Так, в 2013 г. на шесть стран, которые принимали иностранных студентов, приходилась практически половина мобильных студентов в мире: США (19 %), Великобритания (10 %), Австралия (6 %), Франция (6 %), Германия (5 %) и Российская Федерация (3 %).

Наибольшее количество составляют студенты Китая (712 157 чел.), Индии (181 872 чел.), Германии (119 123 чел.), Республики Корея (116 942 чел.) и Франции (84 059 чел.).



*Рис. 1.2.1. Динамика численности иностранных студентов в мире, 1975–2010 гг.
[сост. авт. по 2]*

На политической карте существуют и страны, которые имеют большее количество студентов, обучающихся за границей, чем у себя дома: Андорра, Бермудские острова, Люксембург, Монсеррат, Сан-Марино, Сейшельские острова [2].

Доля иностранных студентов, как правило, выше на более высоких ступенях вузовского образования. В среднем, по странам ОЭСР 24 % студентов докторантуры и аспирантуры иностранные.

Важную роль в активизации студенческой мобильности в Европе сыграл Болонский процесс, в котором академическая мобильность была определена в качестве одной из шести целей. Новые акценты в понимании академической мобильности были расставлены в Берлинском коммюнике 2003 г. В частности, было подчеркнуто, что «мобильность студентов, преподавателей и административных работников образования является основой создания Европейского Пространства Высшего Образования» [8].

В 2012 г. в Бухаресте была принята «Стратегия развития мобильности в ЕПВО до 2020 г.». Этот документ подтвердил значение мобильности как одной из важнейших задач Болонского процесса. Особое внимание было обращено на баланс входящей и исходящей мобильности, противодействие «утечки мозгов». В частности, было предложено создавать стипендиальные программы, поощряющие возвращение студентов, получивших образование в других странах, стимулировать граждан ЕС преподавать и проводить исследования в развивающихся странах. Стратегия предусматривала ряд мер, направленных на расширение финансирования мобильности, устранения миграционных препятствий, улучшение преподавания иностранных языков, создания специальных условий для мобиль-

ности студентов, нуждающихся в социальной поддержке. Отдельный параграф стратегии содержал обращение непосредственно к учебным заведениям, включавшее призыв создать собственные стратегии интернационализации, обеспечить признание результатов обучения и стажировок, создать системные условия для развития мобильности, развивать ресурсы виртуальной мобильности для студентов с ограничениями в передвижении [3].

Таким образом, основными тенденциями международной учебной миграции и мирового рынка образовательных услуг являются: стремительный рост объемов студенческой миграции; опережение роста численности иностранных студентов, получающих высшее образование по сравнению с ростом численности всех студентов в мире; сосредоточение половины всех иностранных студентов в мире в 5 странах; появление новых участников в сфере высшего образования, увеличение доли иностранных студентов из стран Азии и Западной Европы [1].

Образовательная миграция в Беларуси

Отличительной чертой развития национальной системы образования Беларуси, как и других стран Европы в эпоху глобализации, является интенсивно расширяющееся международное сотрудничество высших учебных заведений и, как следствие – рост академической мобильности студентов, преподавателей, ученых, административных работников (рис. 1.2.2).

Рис. 1.2.2 наглядно демонстрирует возрастающую студенческую мобильность: наблюдается рост как входящей, так и исходящей мобильности.

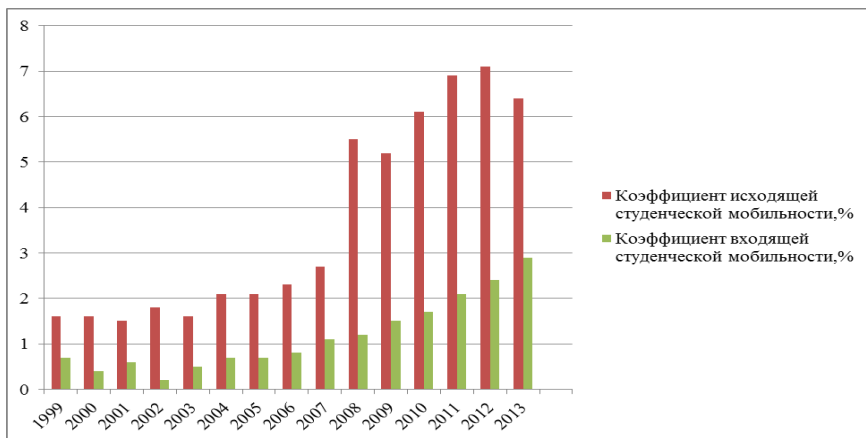


Рис. 1.2.2. Динамика коэффициентов интенсивности исходящей и входящей образовательной миграции в Беларуси, 1999–2013 гг. [сост. авт. по 2]

Тем не менее, в Беларуси наблюдается отрицательное сальдо студенческой миграции. Для расчета показателя сальдо студенческой миграции (нетто-миграции) Институт статистики ЮНЕСКО использует разность общей численности иностранных студентов в данной стране и студентов из данной страны за рубежом на конкретный год. В Беларуси до 2011 г. отрицательное сальдо миграции росло, а затем начало сокращаться за счет роста въездного потока, что видно из приведенного рис. 1.2.3.

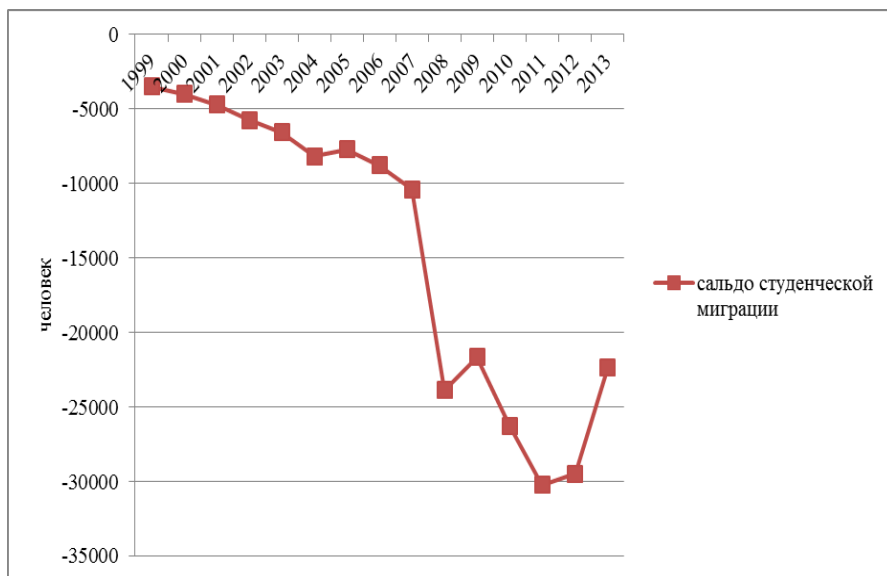


Рис. 1.2.3. Динамика сальдо студенческой миграции в Беларуси, 1999–2013 гг.
[сост. авт. по 2]

Входящая образовательная миграция

По данным ЮНЕСКО в 2014 г. в Беларусь на обучение прибыло 14 924 студента (по данным Белстата – 14 796). По сравнению с предыдущим годом число прибывших студентов выросло на 9 %.

В последнее время значительно расширилась география стран происхождения учебных мигрантов. В республику едут учиться из 117 стран мира (рис. 1.2.4, с. 26). Главным образом из Центральной Азии, Центральной и Восточной Европы, Восточной Азии (рис. 1.2.5, с. 26). В 2014–2015 учебном году более половины (55 %) иностранных студентов были представлены выходцами из Туркменистана, 14 % – из России, 10 % – из Китая (рис. 1.2.6, с. 27).

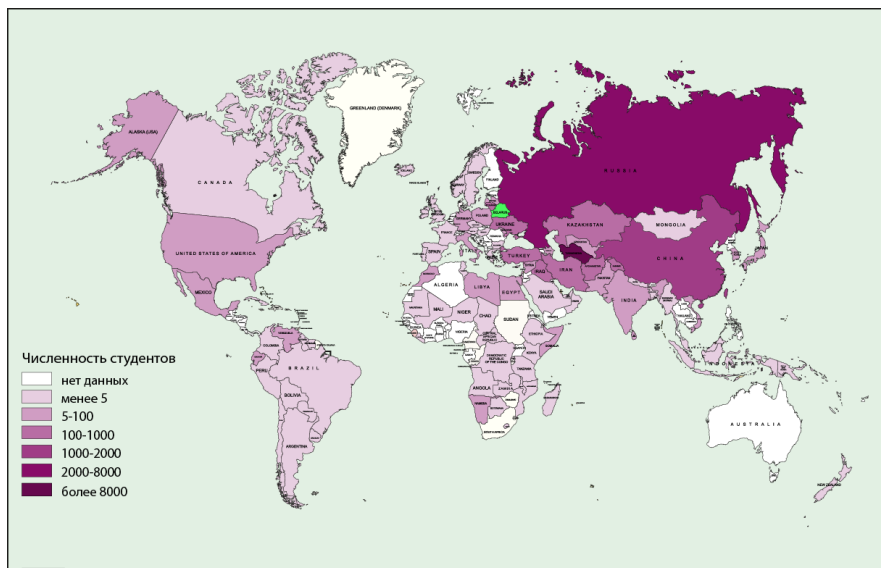


Рис. 1.2.4. Распределение студентов, прибывших в Беларусь на обучение, по странам выбытия, 2013 г. [сост. авт. по 2]

При этом, как показывает анализ, доля выходцев из Центральной Азии стремительно растет. Как видно из приведенного ниже рис. 1.2.5, рост прибывших происходит, главным образом, за счет студентов из Туркменистана. Также растет доля иностранных студентов из Восточной Азии и Африки (рис. 1.2.5).

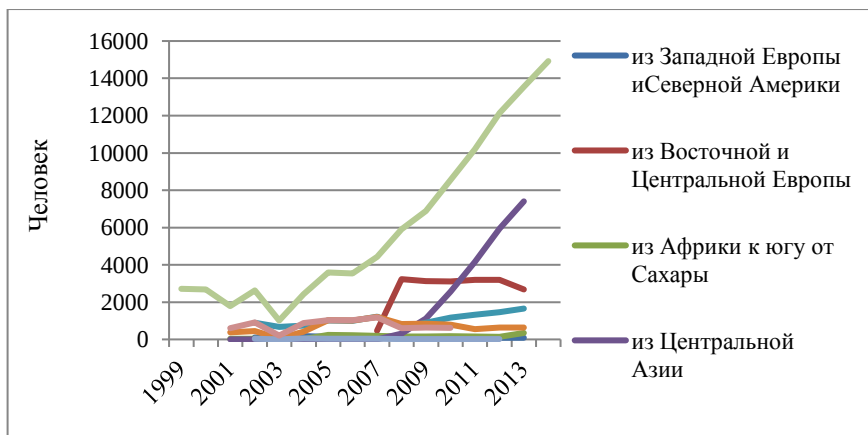


Рис. 1.2.5. Динамика численности студентов, прибывших на обучение в Беларусь из различных регионов мира, 1999–2013 гг. [сост. авт. по 2]

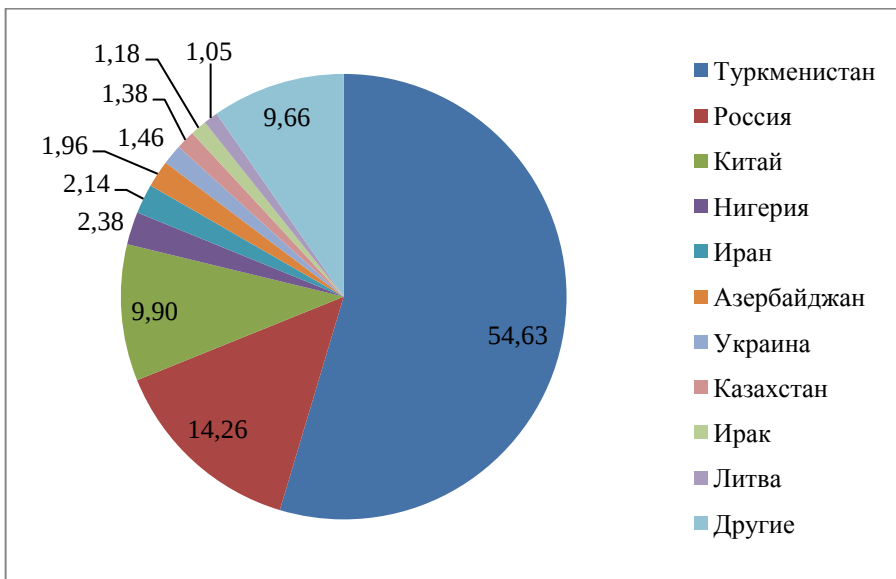


Рис. 1.2.6. Структура студентов (по стране происхождения), прибывших на обучение в Беларусь в 2013 г. [сост. авт. по 2]

Анализируя географию стран происхождения студентов-мигрантов, прибывших в Беларусь, следует отметить, что преобладающее число студентов едет в Беларусь из стран с более низким или таким же уровнем экономического развития. Это связано с уровнем развития систем образования в этих странах, а также со стоимостью обучения.

Следует отметить, политика Беларуси направлена на увеличение числа иностранных студентов. Это обусловлено рядом причин:

1. Вступление Беларуси в Болонский процесс.
2. Демографические сложности, в связи с которыми особую актуальность приобретает поиск дополнительных трудовых ресурсов. Одним из вариантов косвенного удовлетворения данной потребности является учебная миграция.
3. Снижение наполняемости белорусских ВУЗов из-за сокращения в настоящее время численности молодежи в возрастной группе 16–29 лет.
4. Финансовая прибыль, получаемая при обучении иностранных студентов.
5. Налаживание межгосударственных связей.

Также Беларусь заинтересована трудоустроить высококвалифицированных иностранных студентов. Целевой группой, как правило, являются русскоговорящие студенты и студенты из стран СНГ, так как они легче интегрируются в белорусское общество, обладая общими для постсоветского пространства культурными особенностями.

Исходящая образовательная миграция

Для анализа исходящей студенческой миграции из Беларуси были использованы данные ЮНЕСКО о численности иностранных студентов в странах-реципиентах за отдельные учебные годы.

По данным ЮНЕСКО в 2013 г. 35 898 студентов Беларуси обучались за рубежом (табл. 1.2.1). По сравнению с предыдущим годом данный показатель сократился на 16 %.

География миграций белорусских студентов включает около 100 стран мира (рис. 1.2.7).

Однако предпочтение студенты из Беларуси отдают странам Центральной и Восточной Европы. Значительная часть мигрирует в Северную Америку и Западную Европу (рис 1.2.8).

Таблица 1.2.1. Динамика численности студентов из Беларуси за рубежом, 1999–2013 гг. [сост. авт. по 2]

Год	Численность студентов из Беларуси за рубежом, чел.	Коэффициент прироста численности студентов, %
1999	6221	–
2000	6686	6,95
2001	6488	-3,05
2002	8364	22,43
2003	7593	-10,15
2004	10590	28,30
2005	11313	6,39
2006	12324	8,20
2007	14835	16,93
2008	29772	50,17
2009	28541	-4,31
2010	34843	18,09
2011	40430	13,82
2012	41629	2,88
2013	35898	-15,96

Рассматривая исходящую студенческую миграцию на страновом уровне, следует отметить, что 72,5 % студентов едет на обучение в Российскую Федерацию, 9,4 % – в Польшу, 5,2 % – в Литву, 3,2 % – в Германию (по данным 2013 г.) (рис. 1.2.9, с. 30).

Таким образом, практически 90 % мобильных студентов из Беларуси обучается в высших учебных заведениях стран-соседей.

В данном случае ведущая роль принадлежит фактору географической близости стран, а также лингвистическому фактору.

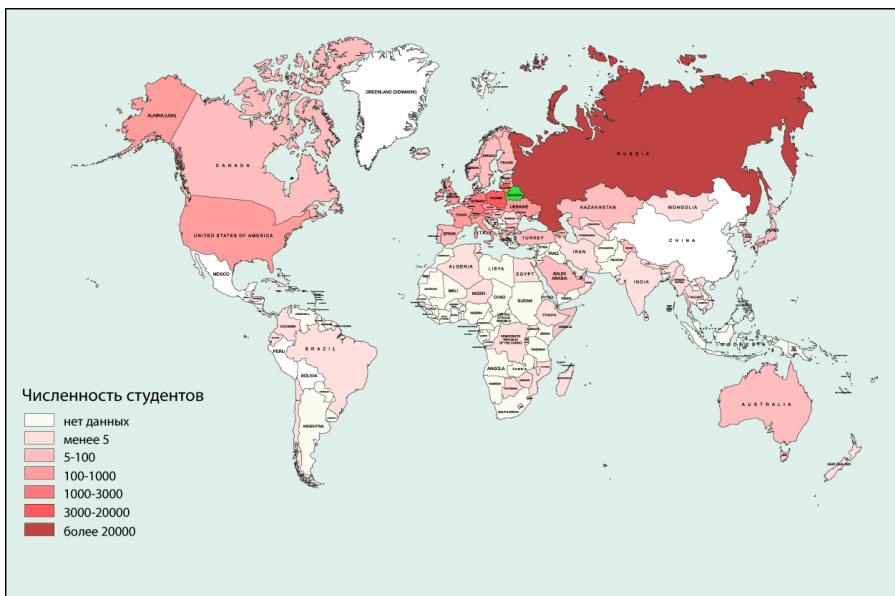


Рис. 1.2.7. Распределение студентов из Беларуси по странам назначения, 2013 г.
[сост. авт. по 2]

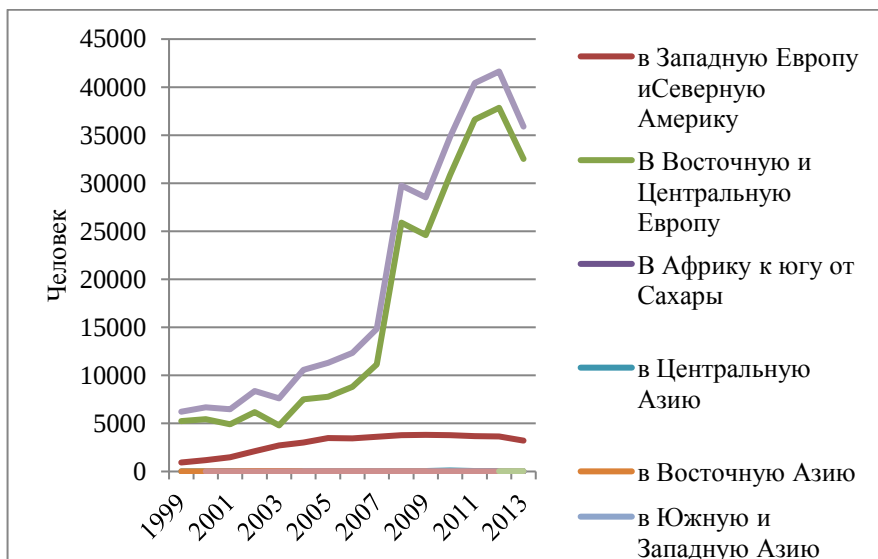


Рис. 1.2.8. Динамика численности студентов из Беларуси, выехавших на обучение в различные регионы мира, 1999–2013 гг. [сост. авт. по 2]

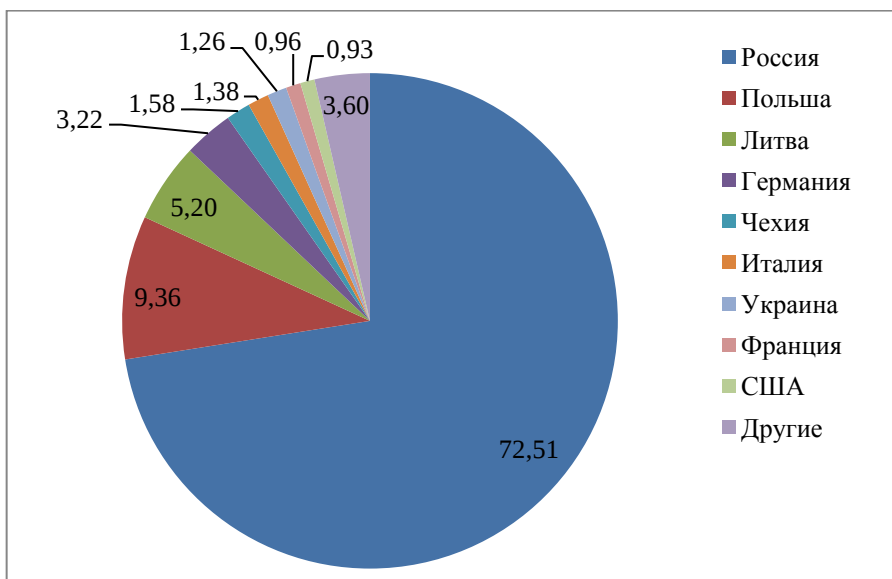


Рис. 1.2.9. Распределение студентов из Беларуси по странам назначения, 2013 г.
[сост. авт. по 2]

Крупнейшим по численности контингентом белорусских студентов как иностранных обладает Российская Федерация. Здесь по совокупной численности студентов, Беларусь располагалась в 2012 г. на втором месте после Казахстана. По данным Центра социологических исследований Министерства образования Российской Федерации в 2011/2012 академическом году общая численность студентов из Беларуси (очной и заочной форм обучения) составляла 28 753 чел. (в т. ч. очной формы обучения 4 387 чел., заочной – 24 366 чел.), что составляло 14,7 % от общей численности иностранных студентов в Российской Федерации. В последующие годы общая численность студентов из Беларуси в России несколько сократилась и в 2014/2015 академическом году составила 22 199 чел., а доля студентов Беларуси снизилась до 7,8 % [7].

При этом, по численности студентов очной формы обучения Беларусь занимает седьмое место в России после Казахстана, КНР, Туркменистана, Таджикистана, Украины и Узбекистана. Численность студентов из Беларуси очной формы обучения относительно устойчива в последние годы (4 361 чел. в 2012/2013 академическом году и 4 695 чел. в 2013/2014 гг.) [7].

При этом часть студентов как очной, так и заочной форм обучения получают образование в филиалах российских вузов на территории Беларуси. Так, численность обучающихся в Филиале РГСУ в г. Минск

в 2016 г. составила 1492 чел. (в т. ч. на дневной форме обучения – 272 чел., заочной – 1220 чел.). В Минском филиале РЭУ им. Плеханова в 2016 г. обучалось 1481 чел. (в т. ч. на дневной форме обучения – 170 чел., заочной – 1311 чел.).

Таким образом, ключевую роль в формировании потоков студенческой миграции играют страны-соседи, ведущая роль принадлежит факторам географической близости и лингвистическому.

Учебная миграция способствует развитию и укреплению политических, экономических, культурных, научно-технических контактов Республики Беларусь со странами – поставщиками студенческих мигрантов. Учебные мигранты не только приносят финансовую прибыль, но и, знакомясь ближе с нашей страной, способствуют формированию позитивного образа Беларуси в мире.

Экспорт образовательных услуг имеет для страны экономический эффект от продажи образовательных услуг, а в случае закрепления мигранта после получения образования в Беларуси, страна получает молодого, уже интегрированного в принимающий социум и должным образом подготовленного нового члена общества.

Список использованных источников

1. Алексеева, Е. Н. Особенности и перспективы образовательной миграции в эпоху глобальных трансформаций // Вестник Московского университета. Серия. – Т. 18. – С. 113–136.

2. Институт статистики ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uis.unesco.org/>. – Дата доступа: 29.09.2016.

3. Итоговые документы Бухарестских форумов. Бухарестское коммюнике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bsu.by/cache/page/172223.pdf>. – Дата доступа: 29.09.2016.

4. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=hk1100243#load_text_pope_1_. – Дата доступа: 29.09.2016.

5. Леденева, Л. И. Российских студентов за рубежом никто точно не считает / Электронная версия бюллетеня Население и общество // Институт демографии Государственного университета – Высшей школы экономики, № 387–388, 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demo-scope.ru/weekly/2009/0387/tema01.php>. – Дата доступа: 29.09.2016.

6. Рязанцев, С. В., Ткаченко, М. Ф. Мировой рынок труда и международная миграция: учеб. пособие. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 303 с.

7. Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации : статистический сб.: вып. 12 / Министерство образования и науки Российской Федерации. – М.: Центр социологических исследований, 2015. – 196 с.

8. Создание общеевропейского пространства высшего образования / Коммюнике Конференции Министров, ответственных за Высшее образование, в Берлине 19 сентября 2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bsu.by/cache/page/172293.pdf>. – Дата доступа: 29.09.2016.

9. Statistical Tables Introduction. UNESCO Institute for Statistics [Electronic Resource]. – Mode of access: http://en.unesco.org/gem-report/sites/gem-report/files/Intro_full_1.pdf. – Date of access: 29.09.2016.

УДК 331.556.4 (476)

1.3. Теоретико-методологические аспекты изучения внешней трудовой миграции

Масленкова Елена Владимировна, ст. преподаватель
каф. маркетинга Международного университета «МИТСО»

Аннотация. В статье рассматриваются теоретико-методологические подходы к изучению процессов внешней трудовой миграции, анализируются базовые и современные теории трудовой миграции. Приводится понятийный аппарат трудовой миграции, который условно разделен на дефиниции, существующие в нормативных законодательных актах, и толкования, существующие в научной литературе. Автор исследует сущность государственного регулирования внешней трудовой миграции и делает вывод, что государственное регулирование внешней трудовой миграции может тогда считаться эффективным и отвечающим интересам страны, когда оно исходит из реалий и перспектив процессов занятости населения и рынка труда, опирается на приоритеты, определяемые общей стратегией развития страны и использует весь комплекс инструментов регулирования, включая нормативные правовые, экономические, организационные и информационные.

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция, рынок труда, иностранная рабочая сила, регулирование трудовой миграции, миграционная политика.

Введение

В контексте существующих неравномерностей экономического и демографического развития отдельных стран и регионов международная трудовая миграция населения приобрела глобальный характер и стала неотъемлемой частью современной системы мирового хозяйства. Особенностью современных миграционных процессов является все более

динамичный характер миграционных передвижений, появление новых форм занятости, трудности ее учета и исследования. В последние годы пересматриваются многие традиционные теории, объясняющие природу и движущие силы международных миграций. Расширяются сами понятия «трудовой миграции» и «трудового мигранта», приняты более сложные и гибкие классификации миграции. Управление миграционными процессами с целью развития их легальных форм и ограничения незаконных становится все более сложной экономической, политической и социальной задачей для всех участников этого процесса: государственных органов, неправительственных организаций, профсоюзов и коммерческих структур, непосредственно участвующих в процессе международного миграционного обмена – принимающих стран, стран транзита и направляющих стран. Таким образом, возрастающие научно-практические потребности исследования феномена трудовой миграции актуализируют необходимость более широкого использования как теоретико-методологического потенциала, так и различных междисциплинарных подходов.

Основная часть

Теории трудовой миграции

Наиболее активно теоретическая разработка проблем трудовой миграции началась в западных странах в конце 60-х годов XX в. в рамках моделей экономического роста (J.R. Harris, M. P. Todaro, D. Massey, R. Cohen) [9, с. 12]. Их основная идея заключалась в том, что международное перемещение рабочей силы, как одного из факторов производства, оказывает влияние на темпы экономического роста. Его причиной являются межстрановые различия в уровне оплаты труда. При этом трудовая миграция, обусловленная экономическими факторами, сама оказывает влияние на социально-экономическую ситуацию в стране, прежде всего, на тенденции в сфере занятости и рынка труда [2]. Временный выезд излишков рабочей силы снижает уровень безработицы, способствует структурной перестройке экономики, а также приобретению работниками новых знаний и навыков, повышению их квалификации и уровня жизни мигрантских домохозяйств. В условиях роста трудовых ресурсов внешняя трудовая миграция является эффективным средством решения проблем избыточной занятости и напряженности на национальном рынке труда.

С позиции воздействия на процессы трудовой миграции большое значение приобрела теория «притяжения-выталкивания» (H. Jerom, E. A. Lee), основанная на анализе факторов, управляющих миграционными потоками. В этой связи, обширная научная литература советского

периода посвящена условиям, факторам, причинам и мотивам миграционного движения [16; 18; 20]. При этом наиболее важными движущими силами-факторами миграции считаются территориальная дифференциация уровня и качества жизни, занятости населения, демографических структур, социально-политической обстановки, безопасности человеческой жизни, экологической ситуации.

Также в конце XX в. исследования трудовой миграции сфокусировались на изучении человеческого капитала как одного из основных факторов экономического роста страны (J. S. Becker, L. A. Sjaastad, H. R. Clark). Согласно данной концепции, трудовая миграция – это особый вид инвестиций, так как выгоды от миграции, как правило, превышают издержки. Исходя из того, что накопленный человеческий потенциал является важнейшей предпосылкой экономического развития, в рамках этой концепции трудовая миграция рассматривается как источник экономического роста и долгосрочных инвестиций в «человеческий капитал», направленных на увеличение доходов граждан и уровня конкурентоспособности рабочей силы.

С изменениями мирового рынка изменились и подходы к изучению социально-экономических поведений. В конце XX в. родились новые теории миграции, одной из которых является «синтетическая теория» американского социолога Д. Мэсси. Главным принципом его теории является глобализация экономического рынка, социальной и политической интеграции и, как следствие, глобализация рынка труда. Мэсси отмечает, что текущие процессы, имеющие отношение к международной миграции, могут функционировать на нескольких уровнях одновременно. Международная миграция, по Д. Мэсси, возникает в ходе социальных, экономических и политических трансформаций. Мобильные группы, ищущие экономического благополучия, прибегают к продаже своего труда на национальных и международных рынках. Главным отличием теории Д. Мэсси от «неоклассической теории миграции» является отрицание размера зарплаты в качестве главного фактора, влияющего на миграцию [1].

Научные исследования XXI в. посвящены отдельным аспектам и последствиям трудовой миграции. Чаще всего рассматриваются аспекты регулирования трудовой миграции, связанные со спросом на рынке труда в различных странах, вопросы денежных переводов, гендерных характеристик трудовых мигрантов, прав и социальной защиты трудовых мигрантов, влияния трудовых перемещений на здоровье населения и сохранность семей.

Развитие интеграционных процессов в странах Европейского союза, а затем и Евразийского экономического пространства поставили на первое

место изучение таких аспектов трудовой миграции, как формирование единого рынка труда, выработка единой миграционной политики, формирование миграционных сетей и миграционной взаимозависимости государств-участников интеграционных образований.

В целом, в современных зарубежных исследованиях общими являются концептуальные выводы, акцентирующие внимание на том, что международная миграция является результатом экономического развития, следствием социально-политической и экономической интеграции. Устойчивый спрос на мигрантов связан со спросом на трудовые ресурсы и ситуациями на рынках труда развитых стран. Результаты исследований миграционных процессов послужили базисом формирования теорий миграции, которые, в свою очередь, выступают концептуальной основой для выработки практических решений в области миграционной политики [4].

Изучение процессов внешней трудовой миграции было бы невозможным без научных разработок исследователей из России и других стран СНГ, без обращения к основным научным школам Ж. А. Зайончовской, Л. Л. Рыбаковского, А. Г. Вишневского. Кроме того, на степень научно-практической разработанности темы определенное влияние оказали:

1) в сфере базовых теоретических положений по миграционной проблематике – работы М. Б. Денисенко, И. В. Ивахнюк, В. А. Ионцева, Н. Мкртчяна, В. И. Моисеенко, В. И. Переведенцева, Т. Н. Юдиной;

2) в области регулирования миграционных процессов – О. В. Воробьевой, В. И. Мукомеля, Т. М. Регент, М. Л. Тюркина;

3) в сфере изучения проблем незаконной миграции – Г. С. Витковской, Е. С. Красинца, Т. И. Куценко, Е. В. Тюрюкановой, И. П. Цапенко;

4) в сфере изучения проблем оценки денежных переводов трудовых мигрантов и социально-экономических последствий трудовой миграции – Г. И. Глущенко, А. А. Коробкова, И. Н. Молодиковой, С. В. Рязанцева, А. В. Топилина;

5) в области регулирования интеллектуальной миграции – И. А. Малахи, И. Г. Ушкалова.

Результаты исследования проблем трудовой миграции других стран СНГ представлены в работах Е. А. Малиновской, С. Пирожкова, О. И. Пискуна, И. М. Прибытковой, А. Хомры (Украина), В. Г. Мошняги (Молдова), Е. Ю. Садовской (Казахстан), Л. П. Максаковой (Узбекистан), С. Олимовой (Таджикистан).

В Беларуси исследование современных процессов внешней трудовой миграции как область социально-экономического знания формируется с середины 1990-х годов. В это время начинается процесс осмысления трудовой миграции как нового направления в академической и прикладной науке. В его основу легли исследования белорусских демографов

А. А. Ракова, Л. Е. Тихоновой, Л. П. Шахотько. Существенный вклад в изучение миграционных процессов в Беларуси внесли М. И. Артюхин, А. В. Бондарь, М. А. Бондарь, Л. А. Васильева, В. В. Почекина, Н. Н. Привалова, А. В. Селиванов, Р. М. Супрунович, С. С. Ткаченко и др.

Обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных ученых, позволило отметить многообразие рассматриваемых внешних и внутренних факторов, детерминирующих развитие процессов трудовой миграции, среди которых ключевыми определены экономические. В то же время, как показывает анализ научной литературы, а также публикаций и выступлений ряда авторов в средствах массовой информации, понятийный аппарат в сфере миграции населения еще не до конца устоялся. Это связано с тем, что процессы трудовой миграции как социально-экономический феномен современного общества постоянно меняются и трансформируются, а концептуальные подходы находятся в стадии разработки, получая новые стимулы в исследованиях проблем, которые обнаруживаются в современном обществе. Выявленные несоответствия понятийно-категориального аппарата в сфере трудовой миграции и динамично развивающейся реальности требуют уточнения и разъяснения основных терминов, встречающихся в исследованиях, с одной стороны, и осмысления причин, факторов и последствий внешней трудовой миграции, с другой.

Понятийный аппарат трудовой миграции

Прежде всего, все встречаемые определения трудовой миграции можно условно разделить на дефиниции, существующие в нормативных законодательных актах, и толкования, существующие в научной литературе.

Нормативные законодательные документы о труде мигрантов можно подразделить на четыре группы: акты Организации Объединенных Наций; акты Международной организации труда; акты региональных международных объединений; национальные правовые документы. Рассмотрим наиболее значимые из них.

Так, Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах под понятием «трудящийся-мигрант» понимает лицо, которое эмигрирует из одной страны в другую с целью найма на работу. Это касается любого человека, в официальном порядке допущенного в страну в этом качестве. Однако под это определение не попадают некоторые категории трудовых мигрантов, а именно нелегальные трудовые мигранты, трудовые мигранты внутри страны, приграничные работники и т. д. МОТ выделяет следующие категории мигрантов:

1) сезонные рабочие-мигранты – люди, работающие в государстве, не являющемся их собственным государством, в течение некоторой части года, потому что работа, которую они выполняют, зависит от сезонных условий;

2) трудовые мигранты, связанные с реализацией проекта – трудовые мигранты, допущенные в государство трудоустройства на определенный период для работы исключительно по определенному проекту;

3) трудовые мигранты, работающие по контракту, который устанавливает ограничения по сроку занятости и по типу работы, выполняемой мигрантом;

4) временные трудовые мигранты – люди, допущенные в страну, не являющуюся их собственной страной, для выполнения в течение ограниченного срока определенной профессиональной деятельности. Они могут менять работодателей и возобновлять разрешение на работу без необходимости выезда из страны трудоустройства;

5) обосновавшиеся трудовые мигранты – мигранты, которым после пребывания в стране трудоустройства в течение нескольких лет предоставляется разрешение на проживание (вид на жительство) в этой стране с неопределенным сроком и разрешение на работу без особых ограничений. Обосновавшимся трудовым мигрантам не требуется выезжать из страны трудоустройства, когда у них нет работы, и им обычно предоставляется право воссоединения с членами семьи при выполнении некоторых условий;

6) высококвалифицированные трудовые мигранты – мигранты, которым предоставляется, благодаря их квалификации, режим благоприятствования при допуске в страну, не являющуюся их собственной страной, и на них распространяется меньше ограничений, касающихся сроков пребывания, перемены места работы и воссоединения с семьей [12].

Согласно Конвенции «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей», принятой Генеральной Ассамблеей ООН 18 апреля 1990 г., под понятием «трудящийся-мигрант» понимается лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не являются. Это определение также включает в себя следующие категории трудящихся-мигрантов: приграничные мигранты; сезонные мигранты; моряки; трудящиеся, занятые на стационарной прибрежной установке; трудящиеся, работа которых связана с переездами; трудящиеся на проекте; трудящиеся целевого найма; трудящиеся, работающие не по найму [11].

Согласно Соглашению о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей ЕЭП «трудящийся-мигрант» – лицо, являющееся гражданином государства одной из Сторон, законно находящееся и на законном

основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства другой Стороны, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает [22].

В Законе Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» от 30 декабря 2010 г. понятие «внешняя трудовая миграция» имеет следующее определение: «внешняя трудовая миграция – выезд из Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору в государстве трудоустройства, а также въезд в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору и осуществление такой деятельности в Республике Беларусь». При этом отдельно выделяются понятия «трудящегося-иммигранта» и «трудящегося-эмигранта»:

– трудящийся-иммигрант – это иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь;

– трудящийся-эмигрант – гражданин или иностранец, которые постоянно проживают в Республике Беларусь и выезжают (выехали) за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности у иностранного нанимателя по трудовому договору» [17].

Научные определения трудовой миграции выходят за рамки узких юридических определений. Чаще всего, трудовая миграция трактуется как добровольные и возвратные территориальные перемещения населения, в основе которых лежат экономические соображения. В данном случае имеется в виду временная, сезонная, маятниковая и частично безвозвратная миграция, если экономические причины последней преобладают [9, с. 16].

Как отмечает Ж. А. Зайончковская, «трудовая миграция, в отличие от переселения, не предполагает смены постоянного места жительства, по крайней мере, на первоначальном этапе. Данный процесс заключается в выезде на короткое время, причем выезд предполагает возвращение на постоянное место проживания». Это определение справедливо как для внешней, так и для внутренней миграции, с той разницей, что в случае внешней трудовой миграции работник переезжает в другую страну, а в случае внутренней трудовой миграции – в другой географический регион своей страны [7].

С. В. Рязанцев рассматривает трудовую миграцию в широком и узком значениях. В широкой трактовке трудовая миграция – это перемещение с целью трудоустройства, включая переезд на постоянное место жительства в случае, если основной мотив для этого – поиски работы. В узкой трактовке трудовая миграция – это временные перемещения населения

с целью трудоустройства в другом регионе или стране, с периодическим возвращением к месту жительства, независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства, времени и периодичности, т. е. без окончательного переселения в регион или страну трудоустройства» [21, С. 35–36].

С точки зрения В. А. Ионцева, международная трудовая миграция – это миграция, связанная с пересечением государственной границы с целью продажи своего труда, то есть трудоустройства или работы на том или ином предприятии, и получения за это вознаграждения – заработной платы. При этом он полагает, что к числу международных трудовых мигрантов необходимо отнести приграничных работников, но нельзя отнести мигрантов-коммерсантов, которые регулярно пересекают государственную границу с целью купли-продажи товаров и извлечения прибыли на разнице в ценах. Для определения этого явления Ионцев вводит более широкую категорию – «экономические мигранты», куда можно отнести также и коммерческих мигрантов («челноков») [10].

По определению Е. Тюрюкановой, «международная трудовая миграция – это временные межстрановые перемещения экономически активного населения с целью приложения своего труда и вступления в отношения работник-работодатель в другой стране. Субъекты такой миграции – трудовые мигранты или работники-мигранты» [25, с. 28].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы. В отличие от термина «внешняя трудовая миграция» понятие «трудоустрой мигрант» («трудоустройство-мигрант») закреплено в базовых международных документах. Международно-правовые документы определяют характеристики трудящегося-мигранта, нормативно-правовые документы дают определение понятию «трудоустройство мигранта» и косвенно определяют внешнюю (международную) трудовую миграцию, но не раскрывают понятие «внутренняя трудовая миграция». В научных трудах исследователи уделяют больше внимания понятию «внешняя трудовая миграция», определяя ее в широком и узком значениях, выделяя разные ее типы и аспекты. Различия между широкой и узкой трактовками трудовой миграции лежат в плоскости целей, сроков пребывания в стране трудоустройства и принятия решения о возвращении. Большинство авторов в качестве внешних трудовых мигрантов признают всех граждан, которые переезжают в другую страну с целью трудоустройства, независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства. Мы разделяем такой подход к определению внешних трудовых мигрантов и считаем наиболее значимой характеристикой внешних трудовых мигрантов наличие цели в поиске работы и трудоустройстве в другом государстве.

Обобщая сказанное, дадим авторское определение понятия «внешняя трудовая миграция».

Внешняя трудовая миграция – это совокупность отношений, возникающих при территориальном перемещении людей и обусловленных пересечением государственной границы, временным пребыванием в другой стране, гражданами которой они не являются, и осуществлением в этой стране трудовой деятельности. На наш взгляд, данное определение учитывает социально-экономические и правовые аспекты, связанные с въездом, пребыванием, вступлением в отношения занятости, а также выездом к месту постоянного жительства.

Анализ долгосрочных демографических тенденций в стране показывает, что миграционные процессы приобретают не только экономическую, но и демографическую значимость. В этом контексте трудовая миграция должна восприниматься как ресурс, от эффективного использования (или неиспользования) которого может в значительной степени зависеть успех экономического развития страны.

Усиление взаимосвязи экономических и миграционных процессов диктует необходимость дальнейшего совершенствования системы государственного регулирования внешней трудовой миграции как сложного социально-экономического явления. В связи с этим возникает необходимость уточнить понятие «государственное регулирование внешней трудовой миграции» применительно к современной социально-экономической и демографической ситуации. Прежде всего, проанализируем современные подходы к пониманию сущности государственного регулирования миграции населения.

Сущность государственного регулирования трудовой миграции

Регулирование миграционных процессов, по определению В. Мигас и А. Нечай, – это «особая, специфическая область миграционной политики государства, реализуемая посредством комплекса административно-правовых, организационно-экономических, информационных и иных методов» [14, с. 95]. Украинский исследователь М. Романюк отмечает, что «регулирование миграционных процессов включает в себя систему правовых, административных, организационно-финансовых мер и информационное обеспечение правительственных структур и общественных объединений для упорядочивания миграционного пространства, регулирования миграционного движения населения с позиций национальных приоритетов, количественного и качественного состава миграционных потоков, их социальной, демографической и экономической структуры» [19, с. 41].

Разделяя приведенные выше взгляды, мы полагаем, что ключевым в трактовке понятия «государственное регулирование трудовой миграции» является указание на необходимость целенаправленного, управляющего воздействия государства на миграционные процессы путем системы мер (регуляторов) в целях оптимального социально-экономического и демографического развития.

На основании изучения правового и институционального обеспечения миграционной политики исследователями выделяются следующие компоненты, являющиеся базисом государственного управления миграцией в стране:

- 1) институциональное обеспечение реализации миграционной политики;
- 2) правовое обеспечение миграционной политики;
- 3) программный подход в управлении миграцией [4, с. 105].

Поэтому, по мнению И. В. Ивахнюк, оценивая эффективность государственной миграционной политики, логично учитывать не только ее микро- и макродемографические результаты, но также то, насколько ее реализация обеспечивает сохранение социальной сплоченности общества [8, с. 96]. У миграционной политики может быть несколько измерений: экономическое, демографическое, (гео)политическое, социальное, а также измерение, отражающее соображения национальной безопасности. Это связано с тем, что в управлении миграцией неизбежно сталкиваются три конкурирующие друг с другом цели: экономический прагматизм, национальная безопасность и права человека. Первая цель подразумевает приоритет экономических и демографических интересов страны, вторая ставит во главу угла соображения национальной безопасности, а третья означает гуманитарный подход, основанный на равенстве и уважении прав человека. Приоритет какой-то из этих целей может отражать общую «философию» миграционной политики страны или применяться к определенной категории мигрантов [8, С. 31–32].

Таким образом, формирование эффективной миграционной политики может происходить только на основе рассмотренного выше принципа баланса ее целей. При этом две цели, имеющие непосредственное отношение к социальному измерению миграционной политики, – «безопасность» и «права человека» – приобретают в современном мире особое сочетание. Политику регулирования внешней трудовой миграции следует рассматривать как систему деятельности, позволяющую оценивать состояние рынка труда, тенденции его изменения и принимать обоснованные управленческие решения в сфере временного найма (трудоустройства) за рубежом, содействия занятости иммигрантов и эффективного использования человеческого капитала. Тем самым, в задачи политики включается не только проведение соответствующих исследований, но и доведение их результатов

до субъектов рыночных отношений, которые могут на их основе осуществить экономический выбор [24, с. 160].

Как отмечают В. Мигас, А. Нечай, экономически безопасной и способствующей накоплению человеческого капитала можно считать такую внешнюю трудовую миграцию, которая, во-первых, не сокращает трудовой потенциал страны; во-вторых, обеспечивает прирост ее национального богатства за счет рационального использования национальной рабочей силы на различных сегментах мирового рынка труда и/или включения в трудовой процесс неиспользованной на национальном сегменте мирового рынка труда рабочей силы. При этом необходимо соблюдение условий возвратной миграции работников и возвращение на родину, хотя бы частично, денежных средств, заработанных за границей [15, с. 87].

Обобщая эти определения, можно сделать вывод о том, что миграционная политика может выступать в различных формах: выполнять конъюнктурно-корректирующую роль, являясь инструментом текущей социально-экономической политики, и стратегически значимую роль, когда увязывается с разработкой долгосрочных проблем стратегического развития экономики, изменения объемных и качественных характеристик движения населения.

Учитывая специфику процесса внешней трудовой миграции, под понятием «государственное регулирование внешней трудовой миграции» мы понимаем как целенаправленное воздействие на все этапы процесса выезда белорусской рабочей силы и привлечения иностранной рабочей силы в страну, включающее меры законодательного, экономического и организационного характера с целью обеспечения устойчивого социально-экономического развития и защиты прав трудовых мигрантов.

По мнению автора, миграционная политика в сфере внешней трудовой миграции может быть определена как система концептуально объединенных инструментов, с помощью которых государство и его социальные институты предполагают достижение целей развития процессов внешней трудовой миграции, соответствующих перспективным задачам социально-экономического развития общества. Отсюда следует, что структура миграционной политики включает два важнейших и взаимосвязанных компонента – определение системы целей и задач, а также разработку и реализацию средств для их достижения; собственно политика в сфере внешней трудовой миграции не должна рассматриваться в отрыве от политики занятости и рынка труда.

При этом система государственного регулирования внешней трудовой миграции включает механизм, объединяющий органы государственной власти всех уровней, реализующих политику в сфере внешней трудовой миграции, а также государственные инструменты регулирования процес-

сов экспорта и импорта рабочей силы законодательного, экономического и организационного характера.

В современных условиях при определении направлений государственного регулирования внешней трудовой миграции первостепенное значение приобретает увязка темпов развития национальной экономики, влияющих на объем и структуру спроса на рабочую силу, и численности экономически активного населения, формирующего предложение рабочей силы на национальном рынке труда. Формирование миграционного поведения трудовых мигрантов следует осуществлять с учетом сложившейся и перспективной ситуации в сфере занятости населения и рынка труда на основе реализации комплекса мер, дифференцированных по этапам миграционного процесса.

На наш взгляд, в современных условиях процессы трудовой миграции должны регулироваться через призму проблем занятости населения и рынка труда, поскольку целевым ориентиром на этапе экономического роста выступает тезис о том, что государство с помощью макроэкономического регулирования экономики должно создавать максимально благоприятные условия для эффективной занятости и поддержки граждан, которые в силу объективных обстоятельств лишены работы. Автор согласен с Г. Н. Соколовой, отмечающей, что «в ближайшей перспективе государственная политика рынка труда должна быть нацелена на реализацию мероприятий по регулированию процесса высвобождения рабочей силы, а также быстрого вовлечения высвобождаемых работников в производительный труд. Проведение такой политики позволит создать благоприятные условия для занятости населения, стабилизировать безработицу в пределах естественного уровня, постепенно ликвидировать вынужденную неполную занятость на производстве» [23, с. 38].

Меры государственного воздействия на процессы внешней трудовой миграции необходимо разрабатывать с учетом тщательного анализа сложившейся ситуации на рынке труда, спроса и предложения рабочей силы, уровня безработицы, численности трудовых ресурсов и их прироста (сокращения) в перспективе, перспективных расчетов баланса трудовых ресурсов по республике и областям страны и т. д. Оценка реальной ситуации на рынке труда страны позволит разработать необходимые регуляторы для оптимизации трудовой миграции по въезду и выезду.

Заключение

Рассмотрев внешнюю трудовую миграцию в качестве объекта государственного регулирования, можно сделать вывод, что данный вид миграции характеризуется такими чертами, как добровольность, экономическая

мотивация и возвратность. Внешняя трудовая миграция тесно переплетается с проблемами занятости населения и рынка труда, воздействует на количественные и качественные параметры рабочей силы, а также на человеческий капитал страны в целом. Рассмотрение данного миграционного процесса в неразрывной связи трех его стадий (формирование миграции – реальные перемещения – возвращение из трудовой поездки) позволяет четко выделять его особенности, дает возможность регулировать миграционные потоки в необходимом для страны направлении, закладывая их конкретные целевые параметры и дифференцируя используемые инструменты воздействия в зависимости от этапа миграционного процесса.

Результаты изучения методов воздействия на миграционные процессы позволяют сделать вывод о том, что государственное регулирование внешней трудовой миграции может тогда считаться эффективным и отвечающим интересам страны, когда оно, во-первых, исходит из реалий и перспектив процессов занятости населения и рынка труда; во-вторых, опирается на приоритеты, определяемые общей стратегией развития страны; и, в-третьих, использует весь комплекс инструментов регулирования, включая нормативные правовые, экономические, организационные и информационные.

Список использованных источников

1. D. S. Massey, Social structure, household strategies, and the cumulative causation of migration, *Population Index*, 56(1), 1990, pp. 3–26.
2. Ghosh, B. Migrants' remittances and development: myths, rhetoric and realities / B. Ghosh. – Geneva: Intern. Organization for Migration, 2006. – 118 p.
3. Блинова, М. С. Международные миграционные процессы: аналитический обзор // *Социология*. – 2007. – № 3–4. – С. 258–267.
4. Вашко, И. Государственная политика регулирования трудовой миграции: зарубежный опыт и возможности его использования в Республике Беларусь // *Журнал междунар. права и междунар. отношений*. – 2012. – № 1. – С. 103–113.
5. Глущенко, Г. И. Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития / Г. И. Глущенко // *Мировая экономика и междунар. отношения*. – 2005. – № 12. – С. 50–57.
6. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов № 185 от 1977 г. [Электронный документ]. – Режим доступа: moscow.iom.int/russian/Legislation/ETS93_ru.pdf.
7. Зайончковская, Ж. А. О трудовой миграции // *Социальная сфера: проблемы и суждения*. – М.: Высшая школа экономики, 2002. – С. 138–143.

8. Ивахнюк, И. В. Перспективы миграционной политики России: выбор верного пути. – М.: МАКС Пресс, 2011. – 128 с.

9. Ивахнюк, И. В. Международная трудовая миграция: учеб. пособие / И. В. Ивахнюк. – М.: ТЕИС, 2005. – 286 с.

10. Ионцев, В. А. Международная миграция / под общ. ред. О. Д. Воробьевой. – М.: М-во по делам федерации, нац. и миграц. политики Рос. Федерации, 2001. – 112 с.

11. Конвенция ООН «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» от 18 апреля 1990 г. [Электронный документ]. – Режим доступа: www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml.

12. Конвенция МОТ № 97 «О работниках-мигрантах» [Электронный документ]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---.../wcms_c097_ru.htm.

13. Массей, Д. Синтетическая теория международной миграции // Мир в зеркале международной миграции: научная серия: международная миграция населения: Россия и современный мир / гл. ред. В. А. Ионцев. – М.: МАКС Пресс, 2002. – Вып. 10. – С. 161–174.

14. Мигас, В. Закономерности современной международной миграции и особенности ее регулирования / В. Мигас, А. Нечай // Журнал междунар. права и междунар. отношений. – 1999. – № 1. – С. 92–101.

15. Мигас, В. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой / В. Мигас, А. Нечай // Журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2005. – № 1. – С. 84–92.

16. Миграция сельского населения / Т. И. Заславская [и др.]; под ред. Т. И. Заславской. – М.: Мысль, 1970. – 348 с.

17. О внешней трудовой миграции / Закон Республики Беларусь от 30 дек. 2010 № 225-3 [Электронный документ]. – Режим доступа: www.pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic03/text412.htm.

18. Переведенцев, В. И. Методы изучения миграции населения / В. И. Переведенцев. – М.: Наука, 1975. – 230 с.

19. Романюк, М. Миграции населения Украины: национальные приоритеты и региональная дифференциация механизма регулирования / М. Романюк // Экономика Украины. – 1999. – № 9. – С. 38–44.

20. Рыбаковский, Л. Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика / Л. Л. Рыбаковский. – М.: Наука, 1987. – 200 с.

21. Рязанцев, С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование/ С. В. Рязанцев. – М.: Формула права, 2007. – 576 с.

22. Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей [Электронный документ]. – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117291/.

23. Соколова, Г. Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и соц. механизмы регулирования / Г. Н. Соколова. – Минск : Право и экономика, 2006. – 132 с.

24. Супрунович, Р. М. Трудовая миграция в мировой экономике / Р. М. Супрунович. – Минск : Право и экономика, 2006. – 198 с.

25. Тюрюканова, Е. В. Женщина. Миграция. Государство / Е. В. Тюрюканова, М. М. Малышева. – М.: Academia, 2001 – 229 с.

УДК 316.4

1.4. Социальная синергетика: возможности практического применения

Корнелюк Наталья Николаевна, зав. каф. экономики
и управления РИПК Минтруда и соцзащиты,
кан. экономических наук

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические основы социальной синергетики. Автором раскрываются специфика базовых понятий социальной синергетики, сущность синергетического подхода при рассмотрении социальных явлений. Особое внимание уделено социальной самоорганизации. В статье также представлены примеры практического значения теории социальной синергетики, которое рассматривается с позиции определения возможного направления движения; причины происходящих событий; система необходимых действий. Описано значение социальной синергетики в процессе прогнозирования развития общества и использования результатов таких прогнозов при проведении социально-экономической политики. Приведены также примеры практического использования социальной синергетики.

Ключевые слова: аттрактор, диссипативная структура, самоорганизация, порядок, хаос, социальная синергетика, суперотбор, суператтрактор, флуктуации.

Введение

В современных социально-экономических условиях, характеризующихся сложной системой причинно-следственных связей, подверженных сильному влиянию не только внешних, но и внутренних факторов, актуальным является выявление механизмов и условий устойчивости, порядка, быстрой адаптации к происходящим изменениям системы управления социальной сферой. В связи с этим, интерес представляет такое относительно молодое направление науки, как социальная синергетика.

Основные законы и принципы системно-синергетического анализа разработаны в общей теории систем, основоположниками которой являются Л. Фон Берталанфи, А. А. Богданов. В развитие данного направления науки

внесли В. И. Вернадский, Н. Н. Моисеев, И. Пригожин, И. Дьярмати, Г. Хакен и др. Применительно к анализу социокультурных процессов принципы синергетики разрабатывались в трудах Дж. Рифкина, Л. Уайта, Д. Брукса и Е. Уили, Д. Аберле и др.

Новый этап развития этого направления связан с работами в области изучения общих закономерностей социальной самоорганизации российских ученых Малинецкого Г. Г., Князевой Е. Н., Курдюмова С. П., Назаретяна А. П., Васильковой В. В., Бранского В. П., Блазского М. П., Осипова Ю. М., Войцехович В. Э.

В данной статье внимание уделено сущности синергетического подхода при рассмотрении социальных явлений и возможности практического применения теории самоорганизации в управлении социальной системой.

Основная часть

Специфика базовых понятий социальной синергетики

Социальная синергетика исследует общие закономерности социальной самоорганизации¹, т. е. взаимоотношений социального порядка и социального хаоса. Под порядком обычно подразумевают совокупность элементов, между которыми существуют устойчивые отношения, повторяющиеся в пространстве или во времени, или в том и другом. Соответственно, хаосом обычно называют множество элементов, между которыми нет устойчивых (повторяющихся) отношений. Социальный аспект данных понятий заключается именно в отношениях и в формировании определенных структур. При этом важным моментом является процесс самоорганизации – структурное качественное изменение некой социальной совокупности, приводящее к появлению новых элементов и/или отношений. Поэтому очень часто социальную синергетику рассматривают с позиции теории социального развития.

Так как хаос жизненно необходим для развития, эволюции сложных систем, предлагается рассматривать хаос как некий процесс, результатом которого будет являться упорядоченная структура. Поэтому, с нашей точки зрения, хаос – это не отсутствие порядка, а особый вид порядка, пока не описанный.

На современном уровне развития общества дезорганизация, кризисы и даже хаос, которые в рамках классической парадигмы признавались как антиподы порядка, сегодня рассматриваются как условия выхода системы на новый, более высокий уровень развития [1].

¹ Самоорганизация – это способность сложных систем к упорядочению своей внутренней структуры. Самоорганизация возможна лишь при наличии достаточно большого числа взаимодействующих элементов [2].

Богатейший опыт социального развития на протяжении нескольких тысячелетий однозначно свидетельствует в пользу того, что социальная самоорганизация выступает как чередование двух исключаящих друг друга процессов – иерархизации и деиерархизации. Иерархизация представляет собой последовательное объединение элементарных диссипативных² структур в диссипативные структуры более высокого порядка; деиерархизация – последовательный распад сложных диссипативных структур на более простые. Практически это проявляется в периодическом образовании империй и их последующем распаде.

Более детальный анализ этих процессов показывает, что они могут протекать в разных направлениях: диссипативные структуры могут объединяться в разной последовательности и по разным правилам, в результате чего могут возникать иерархические системы разного типа. Аналогичная картина наблюдается и в случае деиерархизации: сложная диссипативная структура может распадаться на более простые разными способами, в результате чего в роли элементарных структур также могут выступать диссипативные структуры разного типа [4, 5].

Тем не менее, спектр направлений, в которых может протекать иерархизация или деиерархизация, отнюдь не произволен: он задается природой той системы, которая претерпевает указанную эволюцию, и характером внешней среды. Другими словами, он определяется бифуркацией – разветвлением старого качества на конечное множество вполне определенных, потенциально новых качеств. Переход социальной системы от одного состояния к другому требует выбора из множества возможных новых структур какой-то одной. Поэтому на место традиционного динамического детерминизма приходит качественно новый вероятностный детерминизм (цепочка бифуркаций и последовательность актов выбора).

При этом, цепочка бифуркаций может не только увести самоорганизующуюся систему от исходного состояния, но и вернуть ее в это состояние. Для конкретной системы, особенно социальной, взаимодействующей с конкретной средой, существует свой аттрактор³ – предельное состояние,

² Диссипативность – постулат в рамках синергетического подхода, обозначающий свойство открытых нелинейных систем, в которых происходит обработка и перегруппировка поступающих ресурсов и информации, состоящие в переводе избытков поступлений на нижележащие уровни [17].

³ Аттрактор – это некоторая совокупность условий, при которых выбор путей движения или эволюции разных систем происходит по сходящимся траекториям, и, в конечном счете, как бы притягивается к одной точке, некоторое множество, к которому со временем притягиваются близлежащие состояния [6].

достигнув которого, система уже не может вернуться ни в одно из прежних состояний. В существовании аттракторов легко убедиться, наблюдая как иерархизацию, так и деиерархизацию. Процесс иерархизации в условиях взаимодействия с внешней средой не может продолжаться бесконечно: достигнув некоторого предельного состояния (простой аттрактор), он останавливается. То же самое происходит и с процессом деиерархизации: распад системы заканчивается, достигнув некоторого предельного состояния (суператтрактор).

Одним из ключевых аспектов в социальной синергетике является определение той побудительной силы, которая заставляет диссипативные структуры специфически усложняться или специфически упрощаться.

Опыт всемирной истории убедительно свидетельствует в пользу того, что роль побудительной силы, играет социальный отбор. Он делает понятным как спонтанный, так и стохастический характер социальной самоорганизации. Чтобы понять, каким образом это достигается, надо определить основные факторы отбора: тезаурус, детектор и селектор.

Тезаурус составляет множество возможных диссипативных структур, возникающих потенциально в недрах данной актуально существующей структуры как результат соответствующей бифуркации. В роли детектора, выбирающего из тезауруса определенную бифуркационную структуру и тем самым превращающего ее из возможности в действительность, выступает внутреннее взаимодействие элементов социальной системы.

В процесс социального отбора вмешивается третий фактор, который был назван селектором и при недостаточной глубине анализа легко может быть смешан с детектором.

Для определения разницы между этими понятиями необходимо учесть следующее. Как показывает исследование не только социальных, но и природных самоорганизующихся систем, стремление их к усложнению (в ходе иерархизации) или упрощению (в процессе деиерархизации) обусловлено стремлением к достижению максимальной устойчивости по отношению к возможным действиям со стороны окружающей среды [5].

Закон отношений внутреннего взаимодействия в системе с ее внешним взаимодействием со средой определяет тот принцип устойчивости, на основании которого детектор должен выбирать из множества возможных бифуркационных структур наиболее устойчивую в данной среде. Очевидно, что этот принцип будет зависеть от специфического отношения внутреннего взаимодействия в системе к характеру окружающей среды. Поэтому один и тот же детектор при неодинаковых внешних условиях может «воспользоваться» разными селекторами.

Сущность синергетического подхода при рассмотрении социальных явлений

Для полного раскрытия сущности самоорганизации требуется ответить еще на один вопрос: как воздействуют результаты социального отбора на факторы этого отбора, т. е. существует ли обратная связь между результатами отбора и его факторами? Способны ли мы извлечь уроки из истории? Синергетика дает на этот вопрос положительный ответ. Дело в том, что кроме отбора существует еще суперотбор, т. е. отбор самих факторов отбора. В этом проявляется способность самоорганизующейся системы к самодействию. Чтобы сделать отбор более конструктивным, надо сделать его более радикальным, а для этого – создать существенно новый тезаурус. Но создать последний можно, только подвергая систему новому распаду, т. е. создавая новый хаос. Здесь особенно заметно, почему в самоорганизующихся системах возникает столь острая потребность в хаосе: ведь хаос – это «кипящий котел», в котором вырываются новые диссипативные структуры [7, с. 56].

Таким образом, синергетический подход к социальным явлениям позволяет сформировать новую систему понятий и выявить новые социальные закономерности, открыть которые без учета этих понятий было бы невозможно [8].

Специфика социальной самоорганизации состоит, прежде всего, в том, что следует различать эту самоорганизацию на онтологическом, гносеологическом и аксиологическом уровнях.

На онтологическом уровне она проявляется в форме дифференциации и интеграции социальных институтов (учреждений); на гносеологическом – в форме дифференциации и интеграции знаний (в частности, концепций); на аксиологическом – в виде дифференциации и интеграции ценностей (в конечном счете, общезначимых желаний и связанных с ними социальных идеалов). Дифференциация и интеграция институтов и знаний были известны давно. В отличие от тех и других, закон дифференциации и интеграции социальных идеалов не был осознан и потому до недавнего времени практически полностью игнорировался [4].

Этот закон имеет следующий смысл. В ходе борьбы идеалов они вначале расцветают, вызывая бурную эйфорию, а затем, рано или поздно, неизменно терпят крушение. При этом, в процессе крушения идеалов отбрасываются их частные черты и сохраняются общечеловеческие. Поэтому смысл борьбы идеалов заключается в идеализации самих идеалов, в результате чего из множества терпящих крушение частных идеалов постепенно формируется и реализуется общечеловеческий идеал. Более того, без периодического испытания на прочность относительных идеалов

невозможно уяснить себе содержание абсолютного, ибо крах утопических черт в частных идеалах означает выделение инвариантов в идеалах разных народов и эпох.

При таком рассмотрении естественно возникает вопрос о соотношении понятий «социальная самоорганизация» и «социальный прогресс». Социальная самоорганизация представляет собой очень сложное и тонкое взаимодействие дифференциации и интеграции социальных институтов с дифференциацией и интеграцией социальных идеалов. Поэтому, в отличие от природы, в развитии общества объективный порядок и объективный хаос переплетаются самым причудливым образом с идеологическим («субъективным») порядком и хаосом. В силу этого, не существует «объективного» критерия социального прогресса, независимого от социальных идеалов.

Таким образом, можно сделать вывод, что относительный прогресс определяется степенью реализации относительного идеала, а абсолютный – степенью реализации абсолютного идеала (т. е. степенью приближения к суператтрактору). Так как социальный идеал включает в себя экономический, политический, этический, эстетический и мировоззренческий аспекты, нельзя считать критерием абсолютного прогресса любой из этих признаков, взятый в отдельности. С точки зрения социальной синергетики критерием может быть только степень приближения к полной гармонии всех указанных сторон социального идеала.

Отсюда следует вывод, что порядок в обществе может создаваться как бы сам по себе, т. е. без человеческого субъектного воздействия. Гигантские силы и сцепления, различные волновые процессы, в которых совмещаются десятки тысяч ритмов колебаний, выражающих многообразие общественной системы, создают самодостаточный объективный мир упорядочивания, который выходит за рамки усилий любых субъектов, стремящихся что-либо здесь изменить, скорректировать или перестроить. Лишь тогда, когда такие усилия и интересы попадают в ситуацию «резонанса» – смены системой своих параметров – тогда люди могут здесь что-либо изменить.

Ю. М. Осипов замечает в этой связи: «Мы знаем, что в истории все решается, в конечном счете, не так, как этого хочет сам человек, но человек, претендующий на роль исторического субъекта, вполне может – пусть и интуитивно – войти в актуальное пространство-время, стать его органическим участником... субъект... должен войти в позитивный резонанс с актуальным пространством-временем..., чтобы узреть в нем образ произрастающего будущего» [3, с. 45].

Представители социальной синергетики не отрицают индивидуальную свободу человека, но связывают ее преимущественно не с функцией сози-

дания реальности, а, скорее, с возможностью адаптироваться к существующим порядкам и к их трансформации. Возникает необходимость соотнесения процесса общественного воспроизводства и синергетического формирования порядка общественной системы в рамках некоторого соответствия. Можно предположить, что моделью такого соответствия, его общей схемой выступает взаимодействие субъектной и объектной сторон общества. Процессы синергетики, в целом, обеспечивают автономную логику формирования и изменения овеществленной среды, в то время как процесс воспроизводства выражает направленность и потенциал субъектного начала [9].

Это соотношение несколько иначе раскрывает исторический процесс, чем в представлениях и рамках социальной синергетики. Из принципиального сходства формирования любых систем следует, что социальные системы сами по себе лишены историзма: античное общество или современное буржуазное в этом плане различаются только уровнем сложности, темпами и скоростью изменений, модификацией регулятивных механизмов. Но как продукты синергетического процесса эти образования равнозначны.

Такое несколько парадоксальное суждение может быть аргументировано простой аналогией: как биологический организм человек оказывается равнозначным в любые исторические эпохи. Поэтому врач в античности имел дело с таким же пациентом, как и представитель современной медицины со своим. Это значит, что человек определяется как субъект истории преимущественно культурно-смысловыми параметрами, т. е. субъективно. К субъективности следует отнести и формы его производственной деятельности, связанные с выбором технологий, характером экономических и других отношений, системой норм социокультурного поведения и общения.

С другой стороны, производство, как таковое, не может создать порядок и структуру общества вне закономерностей синергетики. Однако нельзя рассматривать структуру общества, сформированную на основе синергетики как «чисто» объективную реальность. Так как люди полностью воспроизводят условия своей жизни вместе с содержанием своей субъективности, то можно предполагать, что формирование порядка общества не задано внешними для него силами и закономерностями, но моделирует общие природные синергетические законы через контекст общественного воспроизводства – его темпы, ритмику, масштабы. Отсюда следует, что системно-объектное строение общества находится как бы «внутри» субъекта, что обеспечивает этим системам встраивание в логику социально-исторического процесса [8].

Практические аспекты применения теории социальной синергетики

Переходя к собственно прикладным аспектам социальной синергетики, напомним, что в синергетике общество рассматривается как сверхсложная самоорганизующаяся, открытая, нелинейная система со всеми присущими ей свойствами, зонами и принципами развития.

Главная роль, при этом, должна принадлежать учету именно самоорганизующих механизмов, в том числе, и хаоса, представляющего, в данном случае, как конструктивный механизм самоорганизации, дающий системе возможность выхода на аттрактор, заключенную в нем собственную тенденцию развития, инициирующую процесс самодостраивания сложных систем, в т. ч., социальных. Эта ситуация, когда «управление реагированием социума на изменение внешних и внутренних условий, в идеале, сводится к поиску «резонансных зон», где величина результата определяется не силой воздействия, а согласованностью его с внутренними свойствами» [1, с. 78]. Достаточно лишь возбудить действие внутренних тенденций, и система сама построит необходимую структуру. Нужно только знать потенциальные возможности данной среды и способы их стимуляции.

Среди множества кризисов, которые переживала западная система рыночных отношений, существуют регулярные и нерегулярные. В фазах регулярных кризисов и их повторяемости есть определенные закономерности [10]. С точки зрения синергетики, кризис есть нарушение равновесия и, в то же время, процесс перехода к некоторому новому состоянию. Синергетические теории позволяют математически моделировать цикличность экономической системы как нелинейной открытой системы, между составляющими элементами которой имеется взаимодействие. Нерегулярные кризисы описываются синергетикой на основе флуктуационной модели.

Синергетика рассматривает общество как нелинейную систему. Выбор системой того или иного пути в точке бифуркации определяется флуктуацией, случайным отклонением. Случайность же в историческом процессе всегда связана с деятельностью конкретных людей. При этом хаос изъязвления разнонаправленной свободной воли (случайность) на микроуровне порождает порядок на макроуровне. В период неустойчивости, когда социальная система становится чрезвычайно чувствительной к проявлению случайности, возникает ситуация, когда малая случайность может иметь решающее значение для судьбы данной социальной системы: «Тогда свободная воля отдельного субъекта или социальной группы перестает быть просто материалом – она становится активным действующим лицом истории, переходит с микроуровня на макроуровень» [5, с. 15].

Незначительные, случайные по историческим масштабам события (например, публикация секретной информации, внезапная гибель политического лидера) приводят к потрясению государственных основ и даже миропорядка. Необходимо отметить тенденцию нарастания скорости исторического процесса в современном мире. В последние годы скорость изменения социально-экономических процессов постоянно возрастает: различного уровня кризисы сменяют друга, формируются новые и распадаются старые объединения стран, меняются направления и степень воздействия социальных процессов в странах (например, миграционный кризис в Европе) и т. п. В результате, сегодня большинство стран стоит перед выбором дальнейшего пути развития.

С точки зрения синергетики, выбор одного из возможных путей или бифуркация приносит неоднозначность и случайность в динамику развития системы. Необходимость выбора одного из путей завершаются кризисы и конфликты. Кризисы, которые испытывает человек и человечество пронизывают все сферы его деятельности. Кризисы, пережитые в недавнем прошлом, и кризисы, которые еще принесет наступивший XXI в., создают цепь бифуркаций в истории человечества. Неизбежность и неустранимость каскада бифуркаций создает определенные трудности в прогнозировании, планировании и управлении [11].

Практическое значение теории социальной самоорганизации состоит в возможности определить: направление движения – к суператтрактору (предельное состояние, достигнув которого, система уже не может вернуться ни в одно из прежних состояний); причину происходящих событий – противоречивая природа социальной реальности, проявляющаяся в том, что каждый раз, когда мы преодолеваем одни социальные противоречия, вместо них возникают новые; что делать – искать оптимальную для данных исторических условий форму синтеза порядка и хаоса, т. е. сочетать регламентацию одних видов деятельности и либерализацию других, достигать определенного баланса (равновесия) между «закручиванием гаек» в одних сферах деятельности с их «раскручиванием» в других сферах [5].

Применение синергетического подхода возможно также в процессе установления порядка в биполярном обществе, его поляризации под действием усилий правительства. Здесь поляризованное общество характеризует параметр порядка, управляющий параметр – это, например, бюджетные отчисления на развитие инфраструктуры, реконструкцию предприятий, внедрение новых наукоемких технологий, информационная поддержка.

Еще одним примером применения синергетической теории является синергетическое моделирование развития регионов. Здесь регулятивная

деятельность государства рассматривается как параметр порядка, т. е. наряду с рынком, обеспечивающим действие механизма самоорганизации, должна существовать управляющая система (система государственного планирования и инвестирования), взаимодействующая с рынком или силовым образом, или по принципу обратной связи [11].

Актуальна также динамическая модель развития городов, основанная на концепции образования диссипативных структур в результате самоорганизации системы, когда теоретический анализ выполняется с учетом неопределенностей всех аспектов городской системы. Динамические уравнения, при этом, учитывают концентрацию трудового населения, существование центров экономической активности и взаимосвязь миграции населения с развитием экономической и других инфраструктур. Эта взаимосвязь имеет характер обратной связи.

Применение социальных технологий через призму синергетики рассматривается как «мягкие» управленческие воздействия, встраивающиеся в уже имеющийся процесс эволюции социальной системы и инициирующие те изменения, которые благоприятны для человека и согласованы с потребностями всего общества.

Это относится, главным образом, к конструктивным (позитивным) социальным технологиям, но такой подход востребован сегодня и для анализа (или выявления и контроля) деструктивных социальных технологий, имеющих целью разбалансировать социальное пространство, усилить напряжение в социальной системе.

С точки зрения социально-синергетического подхода к социальным технологиям, принципиально важной является степень открытости социальной системы и состояние её устойчивости (состояние равновесия или, напротив, режим с обострением). Открытые и закрытые системы способствуют продуцированию принципиально различного арсенала социальных технологий. Так, в закрытых системах базисом для создания социальных технологий, как специфических способов воссоздания социальной действительности, является идеология.

Заключение

За последние несколько десятилетий социальная синергетика вышла за рамки «чистой науки» в сферу практического применения. С ее помощью анализируется природа социальных кризисов и разрабатываются пути их преодоления. При этом прорабатываются возможности бескризисного развития общества, определения новых движущих сил истории, определяется, борьба каких именно социальных слоев является главной и как избежать возникновения катаклизмов или минимизировать их последствия.

В быстроменяющемся современном мире социальная синергетика позволяет по-новому определять критерии социального прогресса и степень воздействия на общество социальных идеалов.

Актуальным является также прогнозирование с помощью социальной синергетики возможности согласованного развития общества и природы.

Перечень примеров использования социальной синергетики быстро пополняется за счет создания новых гуманитарных, обществоведческих концепций, которые отражают сложность и, достаточно часто, необратимость изменений в современной экономике, политике, истории.

Можно констатировать, что во многом социальная синергетика возникла и динамично развивается благодаря требованиям как самой жизни, в её попытках найти новые инструменты познания сверхсложного, слабо предсказуемого и нестабильного мира, так и потребностью социально-гуманитарных наук в диалоге и взаимодополнении для решения стоящих перед ними задач.

Однако, на наш взгляд, самым важным является значение социальной синергетики в процессе прогнозирования развития общества и использования результатов таких прогнозов при проведении социально-экономической политики.

Список использованных источников

1. Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 536 с.: ил.
2. Васильев, А. Муниципальное управление: понятия, термины, библиография / А. Васильев. – Нижний Новгород, 2006. – 304 с.
3. Осипов, Ю. М. Опыт философии хозяйства. Хозяйство как феномен культуры и самоорганизующаяся система / Ю. М. Осипов. – М.: Изд-во Моск. уни-та, 1990. 245 с.
4. Бранский, В. П. Социальная синергетика как постмодернистская философия истории // Общественные науки и современность. – 1999. – № 6. – С.117–127.
5. Бранский, В. П. Теоретические основания социальной синергетики // Вопросы философии. – 2000. – № 4. – С. 112–129.
6. Диссипативные системы [Электронный источник]. – Режим доступа. – http://www.scorcher.ru/art/theory/evolution/dissip_sys.php. – Дата доступа : 15.05.2016.
7. Войцехович, В. Э. Фракталы и аттракторы социальной эволюции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.INAUKA.ru. – Дата доступа: 23.06.2014.
8. Венгеров, А. Синергетика и политика // Общественные науки и современность. – 1993. – № 4. – С. 75–85.

9. Гусева, И. А., Смирнов, А. В. Синергетический подход в исследовании общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.logic.ru/~phil-soc/vestn_ru.html. – Дата доступа: 03.05.2016.

10. Атопов, В. И. Россия: стратегия прорыва. Синергетические идеи развития / В. И. Атопов [и др.]. – Волгоград : ГУ «Издатель», 2003. – 520 с., ил. Романов, В. Л. Социальная самоорганизация и государственность / В. Л. Романов. – М.: Изд-во РАГС, 2000, 256 с.

1.5. Трудовые ресурсы на предприятиях полиграфической промышленности Республики Беларусь: анализ и оценка

Драгун Мария Витальевна, преподаватель БГУ

Аннотация. В статье анализируется персонал двух полиграфических предприятий Республики Беларусь по среднесписочной численности, профессионально-квалификационной и половой структуре, уровню образования, показателям движения кадров и другим показателям. На основании проведенного исследования делается вывод о необходимости более активной мотивации молодежи, которая не задерживается на данных предприятиях.

Ключевые слова: персонал предприятия, мотивация труда, списочная численность, коэффициент приема, коэффициент выбытия, коэффициент текучести кадров, половозрастной состав.

Введение

Роль человеческого фактора в деятельности любой организации растет из года в год. Результаты наших исследований показывают, что компании, которые используют потенциал своих работников, достигают, как правило, более высоких результатов, чем их конкуренты. Поэтому хорошо обученный, подобранный и мотивированный персонал представляет собой основу любого предприятия. Этого требует и растущая рыночная конкуренция, развитие новых технологий. Таким образом, непрерывный анализ и оценка персонала предприятия имеет большое значение для обеспечения соответствия между потребностями производства, и количеством и качеством работников.

Основная часть

Формирование стабильного трудового коллектива организации – это один из факторов повышения эффективности производства. Частая сменяемость кадров, например, молодых рабочих, отрицательно сказывается

на планомерном развитии производства, снижаются темпы роста производительности труда, ухудшается качество выпускаемой продукции. Именно этим объясняется важность проведения в организации анализа и оценки персонала. В данной статье будет предложен анализ на примере двух полиграфических предприятий – РУП «Издательство «Белорусский Дом печати» (далее – Белорусский Дом печати) и РУП «Минская печатная фабрика» Гознака (далее – Минская печатная фабрика) за последние пять лет (2011 – 2015 гг.).

Анализ численности и профессионально-квалификационного состава кадров

Наши расчеты показали, что списочная численность работников Белорусского Дома печати за последние пять лет уменьшилась на 8 %, при этом, сокращение на предприятии произошло за счет служащих (руководителей и специалистов). Как видно из табл. 1.5.1, работников данной категории стало меньше на 34 % (105 чел.); также снизилась их доля в общей численности персонала с 34,9 % в 2011 г. до 24,9 % в 2015 г.

**Таблица 1.5.1. Списочная численность работников
РУП «Издательство «Белорусский Дом печати» за 2011 – 2015 гг., %**

Годы	Категории работников				Итого (среднесписочная численность)
	Служащие			Рабочие	
	всего	из них:			
		руководители	специалисты		
2011	35	13	22	65	100
2012	30	10	20	70	100
2013	26	10	16	74	100
2014	26	10	16	74	100
2015	25	10	15	75	100

Источник: разработка автора

Анализ списочной численности персонала профессионально-квалификационного состава Минской печатной фабрики представлен в табл. 1.5.2. Как видно из таблицы, на Минской печатной фабрике произошло сокращение численности работников на 9 %. При этом, на данном предприятии, в отличие от Белорусского Дома печати, сокращение коснулось работников всех категорий. А именно, количество руководителей уменьшилось в исследуемом периоде на 11 %, специалистов – на 7 % и рабочих – на 8,6 %. Анализ показал, что структура персонала Минской печатной фаб-

рики существенно не изменилась. Так, на протяжении пяти последних лет удельный вес служащих находился в границе 35,6–35,7 %, рабочих – 64,3–64,4 %.

**Таблица 1.5.2. Списочная численность работников
РУП «Минская печатная фабрика Госзнака» за 2011 – 2015 гг., %**

Годы	Категории работников				Итого (среднесписочная численность)
	Служащие			Рабочие	
	всего	из них:			
		руководители	специалисты		
2011	36	16	20	64	100
2012	36	16	20	64	100
2013	36	16	20	64	100
2014	36	16	20	64	100
2015	36	15	21	64	100

Источник: разработка автора

Таким образом, можно сделать вывод, что на обоих предприятиях произошло сокращение численности персонала, в среднем, на 8,5 %. При этом, в Белорусском Доме печати это, в основном, происходило за счет уменьшения числа служащих; а на Минской печатной фабрике – за счет работников всех категорий.

Частая сменяемость руководителей, специалистов, рабочих является одной из причин ухудшения результатов деятельности предприятия. Результаты исследований многих авторов свидетельствуют о том, что причиной высокой текучести кадров, как правило, является неудовлетворенность работников содержанием требований должностных инструкций, системой материального и нематериального вознаграждения за труд. Следствием же высокой текучести кадров, в большинстве случаев, является снижение уровня общей квалификации работников предприятия, недостаточный уровень взаимопонимания между работниками, снижение производительности труда в течение периода, пока вновь принятые работники адаптируются к новому месту работы, и, соответственно, снижение экономических и финансовых результатов деятельности предприятия.

Анализ движения кадров потребовал расчета следующих показателей коэффициентов приема, выбытия и текучести кадров. Расчет данных показателей для Белорусского Дома печати представлен в табл. 1.5.3.

Анализ движения кадров Белорусского Дома печати дал следующие результаты. Коэффициент приема в исследуемом периоде вырос на 0,33 %

(с 0,8 % в 2011 г. до 1,13% в 2015 г.), что свидетельствует о том, что, не смотря на общее сокращение численности штата, предприятие сохраняет динамику развития. Так, в среднем в организацию ежегодно поступало 8 новых сотрудников.

**Таблица 1.5.3. Коэффициенты движения кадров
в РУП «Издательство «Белорусский Дом печати» за 2011 – 2015 гг., %**

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Принято за год, чел.	7	8	8	10	9
Уволено за год, чел.	8	29	37	26	14
В том числе:					
– за нарушение трудовой дисциплины	3	4	2	5	3
– по сокращению численности	–	6	15	11	5
– по собственному желанию	5	19	20	10	6
Коэффициент приема	0,80	0,94	0,98	1,24	1,13
Коэффициент выбытия	0,92	3,42	4,51	3,23	1,75
Коэффициент текучести кадров	0,92	2,71	2,68	1,87	1,13

Источник: разработка автора

Коэффициент выбытия по предприятию в течение исследуемого периода колебался: с 2011 г. по 2013 г. он вырос на 3,59 %, начиная с 2014 г. – упал на 2,76 %, при этом минимальное значение было в 2011 г. (0,92 %), максимальное – в 2013 г. (2,88 %). Отметим, что рост данного показателя указывает либо на оптимизацию численности организации, либо на существенные проблемы с текучестью кадров. Для того чтобы разобраться в этом, мы проанализировали причины выбытия трудовых ресурсов и получили следующие данные. В 2012–2013 гг. среди всех выбывших большинство было уволено по собственному желанию, а уже в 2014 г. и 2015 г. число уволившихся по собственному желанию и по причинам сокращения численности было, фактически, на одном уровне. Коэффициент текучести кадров с 2011 г. по 2012 г. увеличился (с 0,88 % в 2011 г. до 3,4 % в 2012 г.), но, начиная с 2013 г., начал падать и в 2015 г. составил 1,13 %.

Расчет показателей движения кадров на Минской печатной фабрике представлен в табл. 1.5.4.

Анализ показателей движения кадров на Минской печатной фабрике показал следующее. Коэффициент приема находился в границе 1,54 – 0,94 %. Причем, максимальное значение данного коэффициента было в 2012 г., тогда на работу было принято 5 новых сотрудников, и минимальное – в 2013 г. В течение последних двух лет коэффициент рос. Таким образом, по данному показателю мы отметили стабильную ситуацию, при которой существует тенденция планомерного и постепенного обновления кадрового состава.

**Таблица 1.5.4. Коэффициенты движения кадров
в РУП «Минская печатная фабрика Госзнака» за 2011–2015 гг., %**

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Принято за год, чел.	4	5	3	4	4
Уволено за год, чел.	3	23	8	8	7
В том числе:					
– за нарушение трудовой дисциплины	1	3		1	
– по сокращению численности		12	6		
– по собственному желанию	2	8	2	7	7
Коэффициент приема	1,17	1,54	0,94	1,27	1,28
Коэффициент выбытия	0,88	7,10	2,51	2,54	2,24
Коэффициент текучести кадров	0,88	3,40	0,63	2,54	2,24

Источник: разработка автора

Коэффициент выбытия на Минской печатной фабрике за исследуемый период имел следующую динамику. В 2012 г., по сравнению с 2011 г., происходил рост (более 6 %). Этому способствовало самое высокое в исследуемом периоде число уволившихся. Начиная с 2013 г. значение коэффициента выбытия находилось в пределах 2,51 – 2,24 % с тенденцией к уменьшению.

Что касается коэффициента текучести кадров, то из табл. 1.5.3 мы видим, что его значение колебалось: в 2012 г. – рост на 2,52 %, в 2013 г. – спад на 2,77 %, в 2014 г. – рост на 1,91 % и в 2015 г. – спад на 0,3 %.

Таким образом, анализ показал, что на предприятиях сравнительно стабильная ситуация: нет проблемы частой сменяемости кадров, наблюдается тенденция обновления штата работников. Коэффициент текучести кадров в обеих организациях достаточно низкий – к концу 2015 г. в Белорусском Доме печати он составляет 1,13 %, на Минской печатной фабрике – 2,24 % при среднем значении 22,2 % для промышленности по стране в целом [1].

Важной составляющей в комплексном исследовании персонала организации является анализ половозрастного состава работников (табл. 1.5.5).

Из приведенной таблицы видно, что в РУП «Издательство «Белорусский Дом печати» на протяжении всего анализируемого периода большая часть сотрудников – это работники старших возрастных групп (старше 50 лет). Что касается молодых людей до 29 лет, то их численность за исследуемые пять лет, уменьшилась на 25 %, а численность работников в возрасте 30–49 лет уменьшилась на 8 %, лиц старших возрастных групп – на 3 %. Как видим, уменьшение численности работников, которое мы

констатировали в процессе нашего анализа, происходило, в основном, за счет молодежи до 29 лет. Таким образом, сокращение численности работников происходило за счет молодежи до 29 лет, в то время как численность работников старших возрастных групп увеличивалась.

Таблица 1.5.5. Половозрастной состав работников РУП «Издательство «Белорусский Дом печати» за 2011–2015 гг., %

Годы	Итого (среднесписочная численность)	Возраст, лет			Мужчины	Женщины
		до 29	30–49	старше 50		
2011	100	15	36	49	45	55
2012	100	15	36	49	44	56
2013	100	14	36	50	44	56
2014	100	13	36	51	44	56
2015	100	12	36	52	44	56

Источник: разработка автора

Анализ удельного веса работников разных возрастных категорий в Белорусском Доме печати показал, что в течение пяти анализируемых лет более 50 % всего персонала составляли работники старше 50 лет, более того, их доля увеличивалась (с 49,9 % в 2011 г., до 51,7 % в 2015 г.), в то время как доля молодежи уменьшилась с 14,9 % в 2011 г. до 12,1 % в 2015 г. Удельный вес работников в возрасте от 30 до 49 лет за анализируемый период не изменился. Анализ структуры половой принадлежности персонала предприятия показал, что в Белорусском Доме печати женщин работает больше чем мужчин – в целом, 56 % и 44 % соответственно.

Данные половозрастного состава персонала РУП «Минская печатная фабрика госзнака» представлены в табл. 1.5.6.

Таблица 1.5.6. Половозрастной состав работников в РУП «Минская печатная фабрика Госзнака» в 2011 – 2015 гг., %

Годы	Итого (среднесписочная численность)	Возраст, лет			Мужчины	Женщины
		до 29	30–49	старше 50		
2011	100	14	50	36	45	55
2012	100	13	52	35	40	60
2013	100	12	52	36	36	64
2014	100	10	53	37	36	64
2015	100	10	52	38	36	64

Источник: разработка автора

Что касается половозрастного состава персонала Минской печатной фабрики, здесь можно отметить следующее: большинство работающих – это сотрудники в возрасте от 30 до 49 лет, их удельный вес в общей численности – более 50 %. Доля работников старше 50 лет находится в пределах 36 %. Молодежь до 29 лет составляет меньшинство – в среднем, 11 %, при этом за последние пять лет их удельный вес сократился на 4,1 % (с 13,7 % в 2011 г. до 9,6 % в 2015 г.). Анализ структуры половой принадлежности персонала Минской печатной фабрики, показал, что, в среднем, в организации работает женщин больше, чем мужчин на 22,6 %.

Таким образом, проведенный нами анализ половозрастной структуры показал, что в обеих организациях прослеживается тенденция к сокращению численности молодых работников до 29 лет. То есть, молодые специалисты приобретают необходимый навык и опыт работы, становясь при этом для предприятия значимым кадровым ресурсом, но затем увольняются. Параллельно с этим доля сотрудников старше 50 лет, как в Белорусском Доме печати, так и на Минской печатной фабрике растет. Также можно отметить, что женщин в исследуемых организациях работает значительно больше, чем мужчин.

Анализ по квалификационному составу работников показал, что в Белорусском Доме печати (табл. 1.5.7) около 38 % работников имеют профессионально-техническое образование, чуть меньше 26 % – высшее, 22 % – общее среднее, 14 % – среднее специальное, 0,48 % – общее базовое. Также, в течение исследуемых лет повысился удельный вес работников с профессионально-техническим образованием (на 1,2 %) и с общим средним (на 1 %); понизился со средним специальным (на 2 %) и с общим базовым (на 0,2 %). Учитывая то, что предприятие относится к производственным, и наибольший удельный вес в общей численности персонала занимают рабочие (около 70 %), то такой уровень образования является достаточно высоким.

Таблица 1.5.7. Уровень образования работников в РУП «Издательство «Белорусский Дом печати» в 2011 – 2015 гг., %

Годы	Итого (средне- списочная численность)	Образование				
		высшее	среднее специаль- ное	профессио- нально- техническое	общее среднее	общее базовое
2011	100	25	15	38	21	1
2012	100	26	15	38	21	0
2013	100	26	14	38	22	0
2014	100	26	13	39	22	0
2015	100	25	13	39	22	1

Источник: разработка автора

Что касается уровня образования работников Минской печатной фабрики, то из табл. 1.5.8 видно, что на Минской печатной фабрике высшее образование имеют 33 %, профессионально-техническое и общее среднее – 26 %, среднее специальное – 15 % и общее базовое – 1,4 % работников.

Таблица 1.5.8. Уровень образования работников в РУП «Минска печатная фабрика Госзнака» в 2011–2015 гг., %

Годы	Итого (средне- списочная численность)	Образование				
		высшее	среднее специаль- ное	профессио- нально- техническое	общее среднее	общее базовое
2011	100	32	15	25	26	2
2012	100	34	14	26	25	1
2013	100	34	14	26	24	2
2014	100	34	15	25	24	2
2015	100	33	15	26	24	2

Источник: разработка автора

Также за последние пять лет произошло увеличение удельного веса персонала с профессионально-техническим (на 0,9 %) и с высшим (0,8 %) образованием; уменьшение со средним специальным (на 0,1 %), с общим средним (на 1,3 %) и с общим базовым (на 0,2 %). В целом, как и в Белорусском Доме печати, на Минской печатной фабрике уровень образования сотрудников достаточно высокий.

Заключение

Резюмируя проведенное исследование персонала двух полиграфических предприятий, отметим следующее: в обеих организациях за последние пять лет произошло сокращение численности работников в среднем на 8,5 %. При этом, в Белорусском Доме печати это произошло, в основном, за счет уменьшения числа служащих; а на Минской печатной фабрике – за счет работников всех категорий.

Анализ половозрастной структуры выявил негативную тенденцию – в исследуемых организациях доля работников до 29 лет крайне мала и сокращается из года в год. Одновременно с этим доля работников старше 50 лет растет. Таким образом, предприятия теряют молодых специалистов, которые уже получили опыт, знания и навык работы и могли бы быть весомым кадровым ресурсом. Ссылаясь на ранее проведенное нами исследование, назовем базовые причины увольнения молодых людей с данных предприятий [2, С. 72–73]. В первую очередь, следует отметить

невысокий уровень заработной платы, отсутствие бонусов и дополнительных стимулирующих выплат, которые имеют более взрослые работники. Не мотивирует монотонная или неперспективная с точки зрения продвижения молодежи по служебной лестнице работа. Такая ситуация, не приносит молодым людям морального удовлетворения и не ведет к самореализации. Отсутствие карьерного роста и профессионального развития, а порой, и неблагоприятный климат в коллективе приводит к большой текучести кадров. И все это потому, что на предприятиях уделяется недостаточно внимания мотивации труда молодежи.

Список использованных источников

1. Сайт национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 01.09.2016.
2. Анализ мотивации труда в организациях Республики Беларусь / М. В. Драгун // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2015. – № 4 (50). – С. 69–73.
3. Драгун, М. В. Мотивация труда в Республике Беларусь / М. В. Драгун. – Saarbrücken.: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2013. – 54 с.

УДК 314.152

1.6. Сущность социально-демографического процесса старения населения и его проявления в Республике Беларусь

*Томашевская Наталья Александровна, аспирант
Полоцкого государственного университета*

Аннотация. В статье излагаются теоретические вопросы старения населения. Рассматриваются сущность и основные теоретико-методологические понятия данного процесса, приводятся способы измерения и определяются сущностные факторы процесса старения населения. Проведен также анализ основных демографических показателей, оказывающих влияние на процесс старения населения Республики Беларусь. Предлагаются основные направления по регулированию данного процесса в Беларуси.

Ключевые слова: старение населения, демографическая старость, рождаемость, смертность, граница старости, возрастная структура населения

Введение

В настоящее время феномен старения населения является предметом изучения не только ученых, но и широко обсуждается общественностью. Демографический процесс старения населения уже остро проявил себя в развитых европейских странах и теперь распространяется в другие регионы, в т. ч., на постсоветское пространство, что определяет глобальность проблемы. В Республике Беларусь интерес населения вызвали, прежде всего, изменения пенсионного возраста и расчета трудового стажа, так как эти преобразования носят личностный характер. Актуальность и необходимость рассмотрения проблем и перспектив старения населения в Республике Беларусь обусловлена необходимостью проведения научно-обоснованной политики государственного регулирования в данной области на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Основная часть

Мировое сообщество XXI в. находится в стадии экономических, демографических, военно-политических и других изменений, характеризующихся высокой степенью развития и распространения по странам мира. Среди глобальных проблем современности одно из важных мест занимает социально-демографический процесс старения населения, характерный для развитых стран мира и европейского региона в частности, как воплощение достижений человечества и новый вызов при принятии стратегических государственных управленческих решений. Изучение социально-демографического процесса старения населения является важным и актуальным, так как текущая и перспективная возрастная структура населения во многом определяет возможности и направления развития любой страны в будущем, оказывая влияние на состав и численность трудовых ресурсов, пенсионное обеспечение, политическую и социальную активность граждан.

Процесс старения населения – явление относительно новое. Он начался непосредственно после демографической революции, основными проявлениями которой были уменьшение показателей смертности одновременно с быстро прогрессирующим спадом показателей рождаемости. Раньше всего процесс старения населения проявился во Франции и Финляндии, где демографическая революция наступила в начале прошлого столетия, вслед за ними пошли другие страны Западной и Северной Европы. В XX в. процесс демографического старения охватил все европейские страны, затем, все более расширяясь, многие страны на других континентах [1].

Ожидается, что тенденция демографического старения населения сохранится и в XXI в. Так, в 1950 г. пожилые люди (лица в возрасте 60 лет и старше) составляли 8 % мирового населения, в 2000 г. – уже 10 %, а к 2050 г., по прогнозам ООН, их доля достигнет 21 % [2].

Сущность старения населения, формирующие его факторы и типы

По словам известного французского демографа А. Сови «из всех современных процессов наименее спорным, наиболее просто поддающимся измерению, наиболее последовательным в своем развитии, наиболее приспособленным для прогнозирования и, пожалуй, наиболее тяжелым по своим последствиям является процесс старения населения» [3, с. 70].

Рассмотрим ряд определений понятия «старение населения» – табл. 1.6.1.

Таблица 1.6.1. Основные определения понятия «старение населения»

Автор	Вид издания	Содержание определения
А. Сови [3, с. 71]	монография	рост доли стариков в общей численности населения
Г. Сафарова [2]	статья	это одно из проявлений трансформации возрастной структуры населения в процессе демографического перехода или демографической революции
М. Петрова, Е. Петров [4]	словарь	увеличение доли пожилых и старых людей в общей численности населения
Т. А. Шафаренко [5]	словарь	процесс изменения возрастной структуры населения, который проявляется в увеличении удельного веса пожилых и старых людей
ЕЭК ООН [6]	брошюра	это результат взаимодействия увеличения средней продолжительности жизни и падения рождаемости. Это часть долгосрочного развития, называемого переходный период естественного движения населения, который ведет от периода высокой смертности и высокой рождаемости к периоду низкой смертности и рождаемости
Википедия [7]	свободная энциклопедия	это результат длительных демографических изменений, сдвигов в характере <u>воспроизводства населения</u> , <u>рождаемости</u> , <u>смертности</u> , их соотношения, а также частично <u>миграции</u>

Приведенные в табл. 1.6.1 определения охватывают практически все вариации, встречающиеся у других авторов. Изучив определения старения населения, можно выделить два подхода. Первый – рассматривает процесс изменения возрастной структуры населения. Второй – конечный результат взаимодействия ряда факторов долгосрочного демографического развития. На наш взгляд, данные подходы, по сути, не противоречат, а скорее дополняют друг друга, раскрывая сущность старения населения как долгосрочного демографического процесса, имеющего оценку интенсивности протекания и результата длительного взаимодействия факторов воспроизводства населения на определенную дату.

Таким образом, изменения в характере воспроизводства населения формируются под влиянием ряда факторов, оказывающих одновременное влияние на процесс старения или омоложения населения, а именно [5, 7]:

- рождаемость: ее увеличение ведет к омоложению общества, сдерживая развитие процесса старения населения;

- влияние смертности неоднозначно: увеличение смертности детей ведет к развитию процесса старения населения, рост смертности лиц старших возрастов ведет к его замедлению (следует отметить, что в странах с достаточно высоким уровнем развития здравоохранения одновременно снижается смертность детей и лиц старших возрастов и, следовательно, данный фактор утрачивает свое прежнее решающее значение);

- внешняя миграция: приток мигрантов из других стран, особенно, молодых возрастов, замедляет процесс старения населения в районах входа, а отток его ускоряет этот процесс в районах выхода;

- внутренняя миграция оказывает решающее влияние на формирование возрастной структуры городов и сел и, как правило, ведет к омоложению городского и ускоренному процессу старения сельского населения;

- безвозвратные потери населения активного возраста в войнах являются причиной интенсивного развития процесса старения населения.

В демографических исследованиях различают два типа старения населения:

- «старение снизу», происходящее из-за постепенного сокращения численности детей вследствие снижения рождаемости;

- «старение сверху», которое является результатом увеличения средней продолжительности предстоящей жизни, уменьшения смертности в старших возрастах в условиях низкой рождаемости.

Во многих странах эти процессы происходят одновременно. Что касается Республики Беларусь, то для нее характерен переходный период – рождаемость стабилизировалась, а смертность снизилась за счет увеличения продолжительности жизни населения старших возрастных групп.

Показатели и способы измерения процесса старения населения

Демографический процесс старения населения оценивается следующими коэффициентами:

- отношение числа людей в возрасте 60 лет и старше (или 65 лет и старше) к общей численности населения, выраженное в процентах;
- соотношение числа стариков в расчете на 100 взрослых;
- число взрослых на одного старика;
- число детей на одного старика и др. [4].

Наиболее часто используемым показателем старения общества является доля людей старшего возраста в его структуре (в процентах). Обычно нижнюю возрастную границу старости принимают, исходя из возраста выхода на пенсию, что в большинстве стран соответствует 60–65 годам. Глубокими стариками считаются люди в возрасте 80 лет и старше. Доля последних в структуре общества рассчитывается по отношению к общей численности населения или по отношению к количеству людей в возрасте 60 лет и старше.

Согласно общепринятой в геронтологии классификации, а также в соответствии с классификацией Всемирной организации здравоохранения, к числу пожилых относятся люди в возрасте с 60 до 75 лет, начиная с 75 лет – это люди старческого возраста (старое население), с 90 лет – долгожители.

В международной практике наиболее часто применяют две шкалы измерения старения населения: шкалу Ж. Боже-Гарнье-Э. Россета и шкалу демографического старения ООН. Данные шкалы приведены в учебниках, словарях, энциклопедиях и используются в научных отчетах и статьях.

Шкала Ж. Боже-Гарнье-Э. Россета использует в качестве критерия измерения старения населения возраст 60 лет и предусматривает следующую интерпретацию – табл. 1.6.2.

Таблица 1.6.2. Шкала демографического старения Ж. Боже-Гарнье-Э. Россета

Удельный вес лиц 60 лет и старше в общей численности населения	Этап старения / уровень старости населения
Менее 8 процентов	Демографическая молодость
8–10 процентов	Первое преддверие старости
10–12 процентов	Собственно преддверие старости
12 и более процентов	Демографическая старость, в том числе:
12–14 процентов	– начальный уровень демографической старости
14–16 процентов	– средний уровень демографической старости
16–18 процентов	– высокий уровень демографической старости
18 и выше процентов	– очень высокий уровень демографической старости

Эксперты отдела демографии ООН в 1959 г. приняли возраст 65 лет как границу для измерения процессов старения и предложили три уровня, характеризующие демографическую структуру населения – табл. 1.6.3.

Таблица 1.6.3. Шкала демографического старения ООН

Удельный вес лиц 65 лет и старше в общей численности населения	Уровень старости населения
Менее 4 процентов	Молодое население
4–7 процентов	Структура зрелого населения (население на пороге старости)
7 процентов и более	Старое население

Отметим также шкалу английского демографа Дж. Сандберга, где важное значение имеют изменения в трех основных возрастных группах: 0–19 лет, 20–59 лет, 60 лет и старше. Демографическая старость наступает тогда, когда доля лиц, относящихся к первой группе, ниже 30 %, а доля лиц, соответствующих третьей группе, превышает 15 %. Следовательно, основным показателем демографического старения общества является численность групп населения в возрасте до 19 лет и старше 60 лет [8, с. 38].

Анализ основных демографических показателей, оказывающих влияние на процесс старения населения Республики Беларусь

Республика Беларусь является полноправным членом международного сообщества. Ее открытость и вовлеченность в мировые хозяйственные связи в значительной степени предопределяют существенное влияние глобальных демографических тенденций, складывающихся в мире, на демографическую ситуацию в стране. С целью оценки уровня старения населения был проведен анализ динамики численности и половозрастного состава населения Республики Беларусь.

Как показывает наш анализ, в послевоенный период численность населения республики постоянно возрастала вплоть до начала 1990-х гг. Максимальная численность населения составила 10 243,5 тыс. чел. на начало 1994 г. После этого наблюдается устойчивая тенденция к сокращению численности населения.

На рис. 1.6.1 представлена динамика численности населения Беларуси (данные на начало года) за период с 1950 г. по 2016 г.

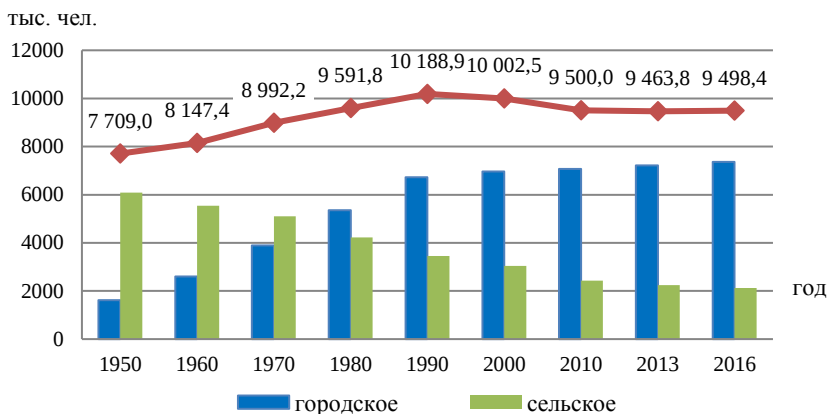


Рис. 1.6.1. Динамика численности населения Республики Беларусь.

Источник: данные Национального статистического комитета Республики Беларусь

Впервые смертность превысила рождаемость в 1993 году, и страна вступила в качественно новый этап своего развития – депопуляцию. За последние 20 лет в Республике Беларусь годовая численность умерших превышает численность родившихся и, несмотря на сохраняющийся положительный миграционный прирост, численность населения в стране постоянно уменьшалась. В итоге на начало 2013 г. численность населения составила 9 463,8 тыс. чел. [9]. В настоящее время наблюдается поло-жи-тельная тенденция роста, обусловленная стабилизацией уровня рождаемости.

При этом за весь анализируемый период наблюдается постоянный процесс урбанизации населения. Начиная с 1976 г. доля городского населения превысила 50 % и неуклонно растет. И если в 2000 г. соотношение данных категорий населения составляло 69,7 % городского и 30,3 % сельского, то на начало 2016 г. – 77,6 % и 22,4 % соответственно. Процесс урбанизации связан, прежде всего, со стремлением молодых людей переехать для обучения и дальнейшей самореализации в большие города, последствием чего является увеличение среднего возраста сельского жителя и доли лиц старше трудоспособного возраста в сельской местности. Это, в свою очередь, создает проблемы по обеспечению достойного уровня жизни пожилых людей и необходимость оказывать дополнительную социальную помощь данной категории граждан.

На начало 2016 г. удельный вес населения старше трудоспособного возраста в целом по республике составил 24,8 % [10]. К трудоспособному населению в нашей стране относятся мужчины в возрасте 16–59 лет и женщины в возрасте 16–54 лет (рассматриваются данные по состоянию на

начало 2016 г. до введения изменений по возрасту выхода на пенсию). Динамика возрастной структуры по трудоспособности за 2000–2016 гг. представлена на рис. 1.6.2.

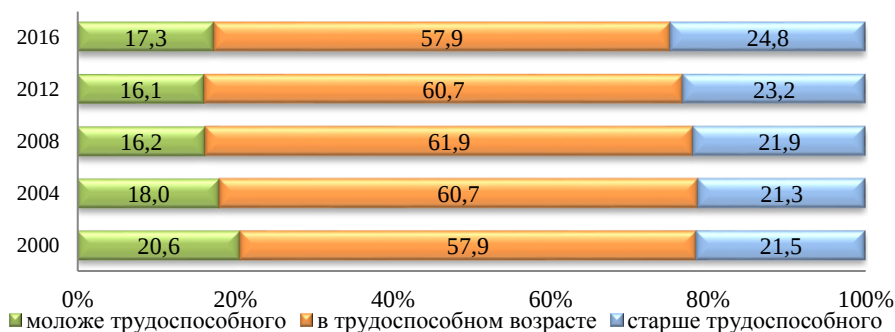


Рис. 1.6.2. Динамика возрастной структуры населения Республики Беларусь по трудоспособности за 2000–2016 гг. (данные на начало года).

Источник: данные Национального статистического комитета Республики Беларусь

За рассматриваемый период отметим следующие изменения в структуре населения по трудоспособному возрасту: наблюдается устойчивая негативная тенденция увеличения доли лиц старше трудоспособного возраста; положительным моментом в перспективе является рост доли детей, однако в настоящее время это еще больше увеличивает демографическую нагрузку на трудоспособное население. Таким образом, на начало 2016 г. коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население составил в целом по Республике Беларусь 727 чел. в нетрудоспособных возрастах на 1000 чел. трудоспособного возраста.

Численность и доля населения старше трудоспособного возраста до конца XX в. постоянно увеличивались. В то же время следует отметить, что в начале XXI в. ситуация в Беларуси коренным образом изменилась. Численность лиц в пенсионном возрасте стала уменьшаться, а их доля практически стабилизировалась на уровне чуть более 21 %. Она стала опять увеличиваться только в последние годы. На дату переписи 2009 г. в республике проживало около полутора миллионов лиц в возрасте 65 лет и старше (1350,5 тыс. чел.). В 1989 г. в республике доля лиц в этом возрасте была значительно меньше, она составляла 10,4 % [9].

Анализ возрастной структуры населения Беларуси с учетом места проживания проведен по данным, представленным в табл. 1.6.4. Молодежь в возрасте 16–29 лет выделена как наиболее мобильная и активная группа населения.

Таблица 1.6.4. Возрастная структура населения Республики Беларусь

Год	Категория населения	Удельный вес населения на начало года в возрасте, %			
		моложе трудоспособного	трудо-способном	из них	старше трудоспособного
				молодежь в возрасте 16–29 лет	
1990	Всего	24,5	55,9	20,6	19,6
	- городское	26,2	60,4	23,2	13,4
	- сельское	21,3	47,0	5,5	31,7
2000	Всего	20,6	58,0	20,5	21,4
	- городское	20,9	62,9	22,9	16,1
	- сельское	19,9	46,6	15,0	33,5
2009 на дату переписи	Всего	15,9	61,6	21,6	22,5
	- городское	15,9	64,4	23,6	19,7
	- сельское	15,9	53,4	15,8	30,7
2016	Всего	17,3	57,9	18,1	24,8
	- городское	17,4	59,9	20,0	22,7
	- сельское	17,0	50,9	11,8	32,1

Источник: составлено автором на основе данных [10]

Как видно из табл. 1.6.4, в настоящее время наблюдается не только увеличение доли населения старше трудоспособного возраста, но и значительный рост данной категории граждан именно в сельской местности. Наряду с этим отметим сокращение численности молодежи в возрасте 16–29 лет. На указанные структурные изменения влияние оказывает не только рождаемость и смертность, но и миграционные потоки. Резкое сокращение удельного веса лиц старше трудоспособного возраста в сельской местности на дату переписи 2009 г. и, как следствие, на начало 2016 г. является результатом внутренней миграции в города.

Оценка уровня старения населения Республики Беларусь, его потенциальные последствия и общие направления регулирования

Одним из обобщающих критериев благополучия проживания в стране является средний возраст населения. Как показывает наш анализ, начиная с 1990 г., средний возраст белорусов постепенно увеличивается. В настоящее время средний возраст населения Беларуси составляет 40,1 года (мужчин – 37,3 года, женщин – 42,5 года). Относительно 2011 г. среднестатистический белорус стал старше на полгода. В среднем, ожидаемая продолжительность жизни при рождении составила в Беларуси для мужчин 68,6 лет, для женщин – 78,9 лет, и это самый высокий результат

за последние годы [10]. По данным Национального статистического комитета самым «старым» регионом Беларуси за 2015 г. стала Витебская область, а самым «молодым» традиционно остался город Минск.

Оценка уровня демографического старения населения Республики Беларусь в целом по республике представлена в табл. 1.6.5.

Таблица 1.6.5. Уровень демографического старения населения Беларуси на начало 2016 года

Наименование шкалы демографического старения	Критерий – удельный вес лиц в общей численности населения, %	Значение в Республике Беларусь, %	Уровень старости населения
Классификация ООН	60 лет и старше > 10	20,6	Демографически постаревшее население
	65 лет и старше > 7	14,4	
Шкала Ж. Боже-Гарнье-Э. Россета	60 лет и старше > 18	20,6	Очень высокий уровень демографической старости
Шкала Дж. Сандберга	0–19 лет < 30	21,1	Демографическая старость
	60 лет и старше > 15	20,6	

Источник: составлено автором на основе данных [10]

Таким образом, по всем международным классификациям возрастная структура населения Республики Беларусь соответствует высокому уровню демографической старости. Это красноречиво говорит о том, что все возможные последствия старения населения необходимо прогнозировать и предвидеть, своевременно принимая соответствующие меры государственного регулирования.

Последствия старения населения условно можно разделить на экономические, социальные и связанные с взаимоотношениями поколений [11].

Экономические последствия старения населения проявляются в изменении уровня и структуры потребления, что, в свою очередь, оказывает влияние на производственный сектор и сферу оказания услуг. Соответственно новым запросам более пожилых потребителей и работников, необходимо пересматривать ассортимент товаров, организовывать рабочие места для эффективного использования накопленного опыта, при оказании услуг (транспорт, обучение и т. д.) учитывать физические и моральные особенности пожилых людей. Увеличение числа пожилых людей и пенсионеров требует расширения оказания медицинских услуг, что вызывает необходимость поиска дополнительных ресурсов. Кроме того, изменение возрастной структуры населения вызывает необходимость

реформирование пенсионной системы с целью снижения демографической нагрузки на трудоспособное население. Следует отметить, что стареющее общество является мультипоколенным – объединяет в себе несколько поколений, живущих долгие годы вместе или рядом. В такой ситуации может возникать социальная напряженность и нетерпимость с проявлением негативизма по отношению к пожилым и старым людям. Конфликты могут возникать не только в обществе, но и в отдельных семьях. Воспитательная и разъяснительная работа может позволить избежать конфликтов и повысить взаимоуважение между поколениями.

Таким образом, сложно четко разделить последствия старения населения, они тесно взаимосвязаны и требуют комплексного подхода. При этом, занимаясь проблемой повышения рождаемости и поддержки молодых семей, следует уделять должное внимание старшим поколениям с целью обеспечения достойного уровня жизни и стимулирования активной жизненной позиции.

Заключение

В настоящее время Республика Беларусь является одной из стран с быстро стареющим населением. Согласно всем международным классификациям понятия «старение населения», возрастная структура белорусского населения относится к высокому уровню демографической старости. На фоне продолжающейся урбанизации наблюдается более интенсивное старение населения сельской местности. Внешняя миграция экономически и репродуктивно активного населения также способствует дальнейшему развитию демографического процесса старения населения.

В связи с массовым старением населения в пересмотре и трансформации нуждается производственная сфера и рынок услуг, система образования и рынок труда. Актуальным является развитие фармацевтики и самых разнообразных медицинских технологий, связанных с поддержанием здоровья стареющего населения. Требуются программы по адаптации пожилых людей к новым технологиям и создание условий труда, способствующих наиболее эффективному использованию трудового опыта старших поколений. Кроме того, воспитательный процесс должен предусматривать снижение социальной напряженности между поколениями и создание предпосылок к взаимному уважению и взаимопомощи.

Таким образом, демографический процесс старения населения требует детального изучения и принятия своевременных мер государственного регулирования для обеспечения активной и здоровой жизни стареющего населения страны.

Список использованных источников

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь : стат. сб. // Нац. статистический комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2016. – 443 с.
2. Демографическое старение [Электронный ресурс] / Википедия // Свободная энциклопедия. – 2012. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Демографическое_старение. – Дата доступа: 20.09.2016.
3. Палади, Г. А. Основные вызовы демографической безопасности: сходства и различия в Молдове и Беларуси : монография / Г. А. Палади, Л. П. Шахотько, О. Е. Гагауз. – Кишинев : Акад. наук Молдовы, 2010. – 295 с.
4. Шахотько, Л. П. Динамика численности и структуры населения Беларуси / Л. П. Шахотько // Демоскоп Weekly. Глазами аналитиков [Электронный ресурс]. – 2011. – № 469-470. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0469/analit01.php>. – Дата доступа: 20.09.2013.
5. Петрова, М. Демографическое старение / М. Петрова, Е. Петров // Словарь терминов по социальной статистике [Электронный ресурс] / Национальная социологическая энциклопедия. – Режим доступа: <http://voluntary.ru/dictionary/620/word/demograficheskoe-starenie>. – Дата доступа: 30.01.2014.
6. Поздняков, А. К чему ведет старение населения? / А. Поздняков // Аргументы и факты [Электронный ресурс]. – 2007. – № 09-10 (117-118). – Режим доступа: http://gazeta.aif.ru/_/online/longliver/117-118/06_01. – Дата доступа: 20.07.2013.
7. Сафарова, Г. Демографические аспекты старения населения России / Г. Сафарова // Отечественные записки [Электронный ресурс]. – 2005. – № 3 (24). – Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2005/3/demograficheskie-aspekty-stareniya-naseleniya-rossii>. – Дата доступа: 20.09.2016.
8. Сови, А. Общая теория населения : монография : в 2 т. / А. Сови. ; пер. с фр. Ф. Р. Окуновой. – М. : Прогресс, 1977. – Т. 2. – 519 с.
9. Старение населения – проблемы и возможности // Что ЕЭК ООН делает для вас: брошюра [Электронный ресурс]. – 2007. – № 37. – Режим доступа: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/_docs/age/AGE_2007_Brochure_r.pdf. – Дата доступа: 09.05.2013.
10. Шафаренко, Т. А. Демографическое старение / Т. А. Шафаренко // География населения мира: понятийно-терминологический словарь [Электронный ресурс] / Национальная социологическая энциклопедия. – Режим доступа: <http://voluntary.ru/dictionary/1112/word/demograficheskoe-starenie>. – Дата доступа: 30.01.2016.
11. Холостова, Е. И. Социальная работа с пожилыми людьми: учеб. пособие / Е. И. Холостова. – 2-е изд. – М.: Дашков и К°, 2003. – 296 с.

[Электронный ресурс] / Uchebnik.biz учебники для студентов. – Режим доступа: <http://uchebnik.biz/book/246-socialnaya-rabota-s-pozhilyimi-lyudmi.html>. – Дата доступа: 24.08.2014.

УДК 338.22

1.7. Теоретико-методологические аспекты оценки качества жизни населения и их использование в практике преподавательской деятельности

Саликов Андрей Эдуардович, канд. культурологии, доц.,
доц. каф. экономики и управления
РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. Категория «качество жизни» рассматривается с научно-методологической и методической точек зрения в проекции на социально-экономическое развитие Республики Беларусь. Автор опирается на объективный и субъективный подходы в оценке качества жизни, выделяет качественную и количественную составляющие, содержательную и операциональную части. Представляется процедура исследования качества жизни в Республике Беларусь и показывается опыт ее использования в практике преподавательской деятельности.

Ключевые слова: качество жизни населения, показатели, комплексная оценка.

Введение

Достижение высокого качества жизни населения Республики Беларусь является одним из стратегических национальных приоритетов. Категория «качество жизни», ее структура и содержание, а также методика оценки является важной составляющей разработки программ социально-экономического и демографического развития страны. Тематика, связанная с разными аспектами качества жизни, традиционно привлекает внимание как зарубежных, так и белорусских исследователей. В современной науке выделяются ряд исследовательских направлений, среди которых отметим: определение теоретико-методологических оснований качества жизни (Е. М. Бабосов, Т. Г. Богатырева, Е. Е. Задесенец, Г. М. Зараковский, И. В. Пенова, Е. П. Шаврикова и др.); разработка методик измерения и оценки качества жизни (А. К. Мудрый, Г. А. Хацкевич, В. М. Жеребин, Т. Н. Савченко, В. М. Куркин, Г. Г. Корж, И. Ф. Ивашевич и др.); измерение и оценка качества жизни в разных областях экономической, политической, социальной, образовательной, социально-психологической экологической и др. (В. Н. Бобков, Б. И. Герасимов, Г. М. Зараковский, В. А. Кузминов

и др.); выработка прикладных технологий повышения качества жизни населения (С. А. Шачнев, Л. А. Кузьмичева и др.).

В данной статье раскрываются теоретико-методологические и методические аспекты анализа и оценки качества жизни в Республике Беларусь, логика описания которых положена в основу практики преподавательской деятельности.

Основная часть

История возникновения и развития понятия «качество жизни»

Понятие «качество жизни» введено в научный оборот в середине 60–70 гг. XX в. в контексте теорий постиндустриального общества (Р. Арон, Дж. Гелбрейт, Д. Белл и др.). Интерес к качественной стороне жизни был обусловлен рядом существенных обстоятельств: усилением внимания к психологической составляющей социально-политических и экономических процессов; пересмотром прежних представлений о самодостаточности и позитивном эффекте высоких темпов экономического развития; обращением к состоянию охраны окружающей среды и здоровья населения.

Впервые в практике работы международных организаций показатели качества жизни были разработаны и рекомендованы к применению в 1961 г. Европейской комиссией ООН. В их состав вошли: здоровье, потребление продуктов питания, образование, занятость и условия труда, права человека, жилищные условия, одежда, социальное обеспечение, отдых и свободное время. В 1980-х гг. сформировалась концепция качества жизни, утверждающая необходимость перехода к постиндустриальному обществу, в котором акцент делался на потребление товаров и услуг, обогащенное наличием социальных, духовных и культурных благ. В 1990-х гг. качество жизни рассматривалось с позиций защиты прав потребителей и интересов общества (обеспечение рабочими местами, определенный уровень благосостояния, высокое качество медицинского обслуживания и наличие основных социальных услуг). В СССР в 70–80-е гг. XX в. проблемы качества жизни рассматривались с позиций идеологии построения коммунистического общества (И. В. Бестужев-Лада, С. И. Попов и др.).

Современные концепции качества жизни, в контексте удовлетворения потребностей, могут быть представлены следующим образом: Концепция безопасности. Потребности поддержания жизни человека, стремление к стабильности, защите, свободе от страха, структуре, порядку и закону (Дж. Форрестер, Б. Бланк, Н. Ф. Реймерс, Е. И. Капустин). Потребительская концепция. Потребность в потреблении материальных и нематериальных товаров и услуг (А. Маслоу, А. Бидерман, А. Митчелл, Р. Кантор, Н. М. Римашевская, И. Исаев и др.). Психосоциальная концепция.

Потребность в дружеских отношениях, принятия социальной группой, положительной оценке окружающими, уважении (А. С. Тадоров, Р. Джонсон, Г. Клейгс, Н. Терлецкий, Дж. Невилл, Л. А. Аратюнян, В. П. Бабинцев и др.). Личностного развития. Потребность в развитии творческих, интеллектуальных и физических способностей, в актуализации заложенных в человеке потенций, в достижении личностно значимых результатов (П. Брикман, Д. Кампбелл, И. В. Бестужев-Лада, И. Ю. Петрушина, Д. Линдсей, В. К. Бочкарев и др.). Общественного развития. Потребность в ощущении себя гражданином независимой, справедливой и динамично развивающейся страны с высоким научно-техническим и трудовым потенциалом (Дж. Гелбрейт, Р. Байнер, К. Шахт, Л. Унтирейзер, С. С. Шаталин, И. А. Герасимов, В. Г. Коцнина, А. А. Давыдов, А. А. Зиновьев) [1, с. 30].

Сущность и особенности качества жизни как социально-экономической категории

Качество жизни охватывает все сферы жизнедеятельности общества. Выделяются два научных подхода оценки качества жизни населения. Первый подход – объективный. Этот подход отражает степень удовлетворения научно-обоснованных потребностей. Критерием оценки в рамках данного подхода служат научные нормативы потребностей и интересов людей, а также степень их удовлетворения. Второй подход – субъективный. Данный подход отражает удовлетворенность качеством жизни самих людей. Потребности и интересы людей индивидуальны и часто существуют только на уровне личных оценок. В этой связи обратимся к известной теории А. Маслоу. Известно, что в основе своей теории автор видел удовлетворение разноуровневых потребностей. Эти потребности выстроены в следующую иерархию: физиологические (пища, вода, сон и т. п.); безопасности (стабильность, порядок, защита, свобода от страха, тревоги и хаоса); любви и принадлежности к общности; в уважении и признании; реализации познавательных способностей; реализации эстетических потребностей; в самоактуализации (реализация личности, достижение цели, развитие способностей).

Следующей особенностью качества жизни является наличие качественной и количественной составляющих. Так, качество трудовой жизни включает как количественные параметры (численность трудовых ресурсов, продолжительность рабочего дня, уровень производственного травматизма и т. д.), так и качественную составляющие (морально-психологический климат, комфорт рабочего места, творческое содержание труда, перспективы личностного роста и т. д.).

Структура и содержание основных понятий

«Качество жизни» (англ. – quality of life) – обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень благосостояния), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей среды, морально-психологический климат, душевный комфорт [3, с. 145]. Подчеркнем, что в понятии «качество жизни» должно учитываться удовлетворение потребностей в творчестве, саморазвитии и самореализации, поскольку качество жизни неотрывно от целей, которые люди ставят перед собой, и связано с эффективностью жизни в широком смысле слова. Важна как удовлетворенность личной жизнью, так и удовлетворенность положением в стране и в мире, которое отражается на самочувствии людей.

В структуре различных определений понятия «качество жизни», выделяют содержательную и операциональную части. В содержательной части говорится о степени удовлетворения материальных, культурных и/или духовных потребностей человека. В операциональной части определения конкретизируется процедура сравнения фактического уровня удовлетворения потребностей с базовыми. Поэтому предпринимается анализ комплексных определений качества жизни, включающих содержательную и операциональную части, субъективную самооценку и внешнюю объективную оценку. В качестве базового можно принять определение, предложенное доктором экономических наук, профессором Кубанского государственного аграрного университета Е. В. Луценко, который понимает качество жизни как «комплексное понятие, в сопоставимой в пространстве и времени форме отражающее степень удовлетворения материальных, культурных и духовных потребностей человека, оцениваемое как по уровню удовлетворенности человеком своей жизнью по его собственной субъективной самооценке, так и измеряемое компетентными и информированными специалистами по набору объективных показателей» [2, с. 127].

Таким образом, процедура исследования качества жизни может включать три основных блока: внутренняя объективная оценка; внешняя объективная оценка; субъективная самооценка. Такая теоретико-методологическая база позволяет проанализировать качество жизни в Республике Беларусь на основании перечня показателей, используемых в международных сопоставлениях и национальных оценках ряда высокоразвитых экономически стран; проанализировать качество жизни в Республике Беларусь, основанное на внешней оценке (ИРЧП ООН), а также на самооценке (ВОЗ, ИАЦ). Графически это представлено в табл. 1.7.1.

Таблица 1.7.1. Основные содержательные блоки оценки качества жизни населения

Объективные	Субъективные
– степень удовлетворения научно-обоснованных потребностей (на основании государственных минимальных социальных стандартах в Республике Беларусь)	– удовлетворенность качеством жизни конкретным человеком с использованием методики оценки качества жизни Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ)
– сравнение фактического уровня удовлетворения потребностей с научно-обоснованными (на основании перечня компонентов, используемых в международных сопоставлениях)	– удовлетворенность качеством жизни социально-демографической группы или обществом в целом (опираясь на исследования Информационно-аналитического центра при Администрации Президента Республики Беларусь)
– внешняя объективная оценка на основании Индекса развития человеческого потенциала Организации Объединённых Наций (ИРЧП ООН)	– внешняя индивидуальная оценка

Такой концептуальный подход открывает перспективный, с нашей точки зрения, ракурс оценки качества жизни в двух областях измерения: субъективной и объективной.

Определение основных понятий, входящих в комплекс «качество жизни»

В процессе оценки качества жизни необходимо определить содержание ряда понятий, входящих в его структуру. Так, уровень жизни понимается как обеспеченность населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления. В узком смысле слова уровень жизни выражается в количестве и качестве потребляемых человеком благ и услуг, и/или как отношение уровня доходов населения к стоимости жизни (И. И. Елисеева). Здесь рассматривается расслоение населения по уровню денежного дохода в соответствии с зарубежными и отечественными методами оценки в контексте стоимости жизни и покупательной способности населения. При этом стоимость жизни понимается как стоимость товаров, жизненных благ, услуг, необходимых человеку, семье для жизни, исчисленная в действующих ценах [3, с. 361].

Выделяется также понятие «благополучие» как обеспеченность населения, социальной группы, семьи, отдельной личности необходимыми для жизни материальными, социальными и духовными благами. Центральное место – доходы населения, их дифференциация, постоянный рост уровня жизни граждан.

Анализ показателей качества жизни в Республике Беларусь на основании перечня компонентов, используемых в международных организациях (объективная оценка)

Вначале определяется степень удовлетворения научно-обоснованных потребностей населения Республики Беларусь. Для этого, на основании Закона Республики Беларусь от 11 ноября 1999 г. № 322-З «О государственных минимальных социальных стандартах» и Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.05.03 г. № 724 «О мерах по внедрению системы государственных социальных стандартов по обслуживанию населения Республики», в процессе обучения предлагается проанализировать основные государственные минимальные социальные стандарты и механизмы их реализации.

Далее в режиме дискуссии со слушателями сопоставляются фактический уровень удовлетворения потребностей в Республике Беларусь, согласно нижеследующему перечню компонентов, с государственными минимальными социальными стандартами. При этом используются раздаточный и мультимедийный материалы, статические данные ООН, ВОЗ, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Национального статистического комитета Республики Беларусь, других международных и национальных организаций.

Наиболее полный перечень компонентов качества жизни, используемых в международных сопоставлениях и национальных оценках представляется следующим: продовольствие и питание; состояние жилища (населенных пунктов), инфраструктура, связь; доходы населения; бедность и неравенство; безработица и использование рабочей силы; динамика демографических процессов; образование и обучение; здоровье, ресурсы и состояние природной среды; культура, социальные связи, семейные ценности; политическая и социальная стабильность; политические и гражданские институты (демократия и участие).

Для определения качества жизни, основанного на внешней оценке, используется ряд показателей степени удовлетворения материальных, культурных и духовных потребностей человека, измеряемых компетентными специалистами по набору объективных показателей. Это обращает нас к Индексу развития человеческого потенциала ООН (ИРЧП ООН). Этот индекс показывает положение страны по трем основным направлениям: здоровье и долголетие, измеряемые показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении; доступ к образованию, измеряемый уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием; достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Определение качества жизни, основанное на субъективной самооценке

Качество жизни, по определению ВОЗ, – восприятие индивидуумом его положения в жизни в контексте культуры и системы ценностей, в которых индивидуум живет в связи с его целями, ожиданиями, стандартами и интересами. С такой точки зрения качество жизни – это уровень удовлетворенности человеком своей жизнью по его собственной субъективной самооценке.

Для оценки субъективного качества жизни слушателей используется Краткий опросник ВОЗ для оценки качества жизни. Слушателям предлагается по ряду позиций оценить свое качество жизни по десятибалльной системе и вывести среднее арифметическое.

Завершающий этап анализа удовлетворенности качеством жизни населения Республики Беларусь проводится на основании материалов ряда исследований Информационно-аналитического центра при Администрации Президента Республики Беларусь проведенных в 2010–2015 гг.

Заключение

Таким образом, процедура комплексной оценки качества жизни предполагает осуществление следующих последовательных действий: обзора истории возникновения и развития понятия «качество жизни»; определения сущности и особенностей качества жизни как социально-экономической категории; выявления и определения основных понятий, входящих в структуру качества жизни; выделения основных содержательных блоков (внутренняя объективная оценка; внешняя объективная оценка; субъективная самооценка).

При этом практическая часть строится на анализе показателей качества жизни в Республике Беларусь на основании перечня компонентов, используемых в международных и отечественных организациях (объективная оценка), а также определение качества жизни, основанное на субъективной самооценке. Практическая работа с данной темой на занятиях в системе дополнительного образования взрослых предполагает использование эвристического метода и метода проблемного изложения в рамках лекции-дискуссии.

Логика последовательного изложения материала позволяет применить теоретические знания на практике, активизировать мышление слушателей, добиться обратной связи с аудиторией, организовать целенаправленную познавательную деятельность по разработке заявленной темы, что соответствует основным дидактическим принципам системы дополнительного образования взрослых.

Список использованных источников

1. Краткий обзор концепций качества жизни / Е. Ю. Гоман // Компетентность. – 2012. – № 2. – С. 28–31.
2. Луценко, Е. В., Ткачев, А. Н. Качество жизни населения как интегральный критерий оценки эффективности деятельности региональной администрации / Е. В. Луценко, А. Н. Ткачев // Научный журнал КубГАУ. – 2004. – № 2 (4). – С. 125–138.
3. Словарь современных экономических терминов / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский. – 4-е изд. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 145 с.

УДК 314.113(510)

1.8. Мировой опыт социальной защиты населения послетрудоспособного возраста и его применение в Китае

Пань Цянь, аспирантка каф. Международного менеджмента экономического фак. БГУ

Аннотация. В статье дан анализ старения населения в мире и в Китайской Народной Республике. Изучается мировой опыт разных стран по старению населения. Показана актуальность проведения исследований в данной области человеческого развития. Изучаются модели социального обеспечения и системы пенсионного страхования городских и сельских жителей пожилого возраста в развитых странах, в том числе в США, Японии и других государств в условиях современной экономики. Предлагается авторское представление о развитии социального обеспечения и системы пенсионного страхования городских и сельских жителей пожилого возраста в Китае.

Ключевые слова: старение населения, опыт, развитые страны, социальное обеспечение, пожилой возраст, пенсионное страхование.

Введение

Старение населения – это социально-демографическая проблема, которая стоит перед всем миром, причем в настоящее время данный процесс развивается стремительными темпами. Многие страны мира вступили в стадию старения населения значительно раньше Китая. Такие страны, как США, Япония, Германия и др., накопили значительный опыт в решении проблемы старения населения. Обобщая опыт данных государств и, накладывая его на реально существующую ситуацию в Китае, можно добиться успешного решения многих вопросов, связанных с процессами старения населения в Китае.

Основная часть

Анализ старения населения в мире

Старение населения – неизбежный процесс, к которому приходит человеческое общество в ходе исторического развития. Независимо от того, относится ли отдельно взятое государство к развитым странам или развивающимся, его население обязательно проходит процесс старения населения. Ввиду значительных различий между государствами и обладаемой ими экономической мощью и материальной базой, время вступления населения в стадию старения также неодинаково. Страны также отличаются друг от друга проводимой по отношению к старению населения стратегической политикой, а также применяемыми методами контроля данного процесса, однако процесс старения населения на планете продолжает очень быстро расти, о чем свидетельствуют приведенные ниже данные (табл. 1.8.1).

Таблица 1.8.1. Динамика возрастной структуры населения мира за 2000–2015 г., млн чел.

Годы	Численность населения	В том числе в возрастной группе			
		0–14	15–64	65–74	75 и старше
2000	6127	1847	3860	270	150
2005	6520	1828	4217	298	177
2010	6930	1850	4551	322	207
2015	7349	1916	4825	368	240

Источник: [1]

Из табл. 1.8.1 можно сделать следующие выводы. За анализируемый период (2000–2015 гг.) численность населения земного шара увеличилась на 1 млрд 222 млн чел. (т. е. на 19,9 %). Вместе с тем, численность населения в возрасте от 0 до 14 лет возросла незначительно, при этом, важно отметить, что прирост детского населения постоянно снижался. В результате, за пятилетие население увеличилось всего на 69 млн чел. В то же время, численность и прирост населения в возрасте от 65 до 74 лет и от 75 лет постоянно увеличивались. Растет и общий коэффициент демографической нагрузки населения мира.

Многие развитые страны, к примеру, США, Япония, Германия и другие обладают значительной экономической мощью и материально-технической базой, население данных государств сравнительно рано перешло к стадии старения, это, в свою очередь, привлекло внимание к проблеме социального обеспечения лиц пожилого возраста, а также к созданию эффективной системы социального обеспечения. Они проводят

обширные исследования и осуществляют практическую деятельность в отношении пенсионной программы населения, имеют богатый практический опыт в области социального обеспечения и пенсионного страхования пожилого населения. Например, Япония и США создали хорошую систему пособий по социальному страхованию и разнообразные модели социального обеспечения лиц пожилого возраста. Рассмотрим данные модели, чтобы перенять их успешный практический опыт.

Опыт системы социального страхования пожилого населения в США

Анализ показал, что США – государство, в котором очень уважительно относятся к индивиду, подчеркивая равенство людей между собой. В отличие от китайцев, пожилое население Америки зачастую не любит жить вместе со своими детьми, и почти все пенсионеры обладают независимостью в достаточной мере. Как правило, после выхода на пенсию люди пожилого возраста предпочитают не жить на иждивении у собственных детей, большинство из них живут за счет созданных государством или обществом организаций обслуживания пожилого населения или пенсионных фондов. Помимо этого, в США придают большое значение юридической составляющей общественной жизни, поэтому с помощью законодательных актов в значительной степени защищают законные права и интересы граждан пенсионного возраста. По сравнению с другими государствами, США обладают более совершенной и многоплановой системой обслуживания и социального обеспечения граждан пенсионного возраста.

В настоящее время система социального обеспечения граждан пенсионного возраста делится на три типа: финансируемые частными лицами или общественными организациями, но контролируемые правительством; совместно финансируемые государством, частными лицами и общественными организациями, но контролируемые только частными лицами или общественными организациями; полностью финансируемые за счет государства, но контроль за ними осуществляют частные лица либо общественные организации [1]. В зависимости от таких факторов, как личное благосостояние и состояние здоровья, каждый пенсионер вправе выбрать наиболее подходящее ему учреждение социального обеспечения. Особенностью системы социального обеспечения является то, что правительство может посредством фиксированных цен регулировать уровень прибыли некоторых учреждений пенсионного страхования. В целом, можно сказать, что США обладают достаточно совершенной, комплексной и многоплановой системой социального обеспечения лиц пожилого возраста.

По структуре система социального обеспечения для лиц пенсионного возраста делится на три вида: пансион для лиц пожилого возраста, учреждение социального обеспечения для пожилых и дом престарелых, а также спортивно-общественные центры, предоставляющие пожилым гражданам возможности для проведения досуга. В пансионатах для лиц пожилого возраста, как правило, живут граждане старше 65 лет, со сравнительно неплохим состоянием здоровья, которые могут сами о себе позаботиться и не нуждаются в постоянном уходе со стороны третьих лиц; такие пансионаты обычно финансируются правительственными либо общественными организациями, взимаемая плата сравнительно невысокая. Учреждения социального обеспечения для пожилых представляют собой организации, основанные, как правило, частными лицами, и предоставляющие сервисные услуги в домашних условиях; принимают на жительство лиц старше 80 лет, которые уже не в состоянии сами о себе позаботиться, пенсионеров, не имеющих семьи, а также больных, страдающих некоторыми психическими заболеваниями.

Анализ системы социального страхования пожилого населения в Японии

В эпоху реставрации Мэйдзи Япония активно перенимала опыт западных стран во многих сферах и тем самым вступила на путь вестернизации, однако в японском обществе до сих пор сохраняются традиционные устои, в соответствии с которыми семья – основной центр социального обеспечения пожилых людей. Под влиянием экономической системы традиционной семьи, в основе которой лежат понятия «патриархата» и «сеньората», функция семейной заботы о пожилых родителях должна удовлетворять всем требованиям повседневной жизни старшего поколения. После окончания второй мировой войны наметился стремительный подъем национальной индустриальной экономики, что привело к постепенному ослаблению экономической системы домашних хозяйств и нанесло большой удар традиционной системе содержания стариков на семейном иждивении. В 1959 г. был издан «Закон о ежегодном пенсионном пособии граждан», который обязывал граждан в возрасте от 20 до 60 лет принимать участие в национальной системе пенсионного обеспечения, в соответствии с которым все средства на расходы системы социального обеспечения пожилого населения покрывались совместно за счет государства, предприятий и частных лиц. В 1963 г. был издан «Закон об экономическом благосостоянии лиц пожилого возраста», который еще больше закрепил систему социального обеспечения пожилых людей за гражданским обществом, тем самым гарантируя обеспечение жизненно

важных интересов пожилых граждан. В 70-е гг. XX в., в японском обществе начался процесс старения населения, скорость прироста пожилого населения все больше увеличивалась, это привело к постепенному росту числа лиц пожилого возраста, нуждающихся в постоянном уходе. Поэтому правительство Японии приняло один за другим законодательные акты, касающиеся защиты законных прав и интересов граждан пожилого возраста: «Закон об охране здоровья лиц пожилого возраста», «Закон о страховании и уходе за лицами пожилого возраста» и др., что стимулировало развитие системы социального страхования лиц пожилого возраста в сторону бытового обслуживания [1].

С вступлением в XXI в., по мере развития национальной экономики Японии стремительными темпами, процесс старения населения государства еще больше ускорился. По данным соответствующих расчетов, удельный вес пожилого населения в возрасте старше 65 лет уже составил 20 % от общей численности населения страны. Кроме того, неуклонное снижение рождаемости и увеличение средней продолжительности жизни постепенно усугубляет и без того сложную демографическую ситуацию старения населения. В целях рационального решения вопросов содержания и медицинского ухода за пожилыми гражданами правительство Японии создало эффективную модель социального обеспечения населения пенсионного возраста: «пенсия – лечение – уход», в которой ведущую роль в обеспечении благосостояния пожилых людей играет, прежде всего, семья, а потом уже общество. Ответственность за население пенсионного возраста передается от семьи к обществу [2]. В настоящее время модели социального обеспечения населения пенсионного возраста, главным образом, включают в себя обслуживание пожилого населения сообществами, а также систему страхования и заботы о лицах пенсионного возраста.

Ввиду значительного влияния на Японию традиций семейной культуры Китая, система социального обеспечения пожилого населения, перенятая у Запада, не соответствовала традиционной форме содержания престарелых людей на иждивении у членов семьи и поэтому не прижилась в японском обществе. Поэтому, правительство Японии начало переосмысление традиционной формы содержания престарелых людей на иждивении у членов семьи и в 1989 и 1990 гг. последовательно издало «Золотую программу» и «Закон о материальном благосостоянии лиц пожилого возраста», которые обеспечили значительной поддержкой со стороны государства и закона сообществ, осуществляющих социальное обеспечение лиц пожилого возраста. Это, в свою очередь, повлекло за собой реформирование системы социального обеспечения лиц пенсионного возраста.

Система страхования и опеки пожилых граждан в Японии включает в себя три содержательных аспекта: во-первых, страхование и наблюдение за страховщиками и застрахованными лицами. К страховщикам относятся учреждения, отвечающие за медицинское и пенсионное страхование на уровне городов, деревень, уездов, префектур. К застрахованным лицам относятся люди в возрасте старше 65 лет (первая категория) и от 40 до 64 лет (вторая категория).

Во-вторых, уплата страховых взносов. Страховые взносы лиц старше 65 лет ежегодно автоматически высчитываются из пенсий и пенсионных взносов в фонд социальной защиты, порядок уплаты страховых взносов варьируется в зависимости от отдельно взятой административной единицы. Страховые взносы лиц в возрасте от 40 до 64 лет взимаются так же, как и взносы медицинского страхования.

В-третьих, это перечисление страховых взносов. Получателями взносов выступают застрахованные лица первой и второй категории, однако далеко не все пожилые больные люди могут получить такого рода страховые взносы, только те, кто соответствуют определенным условиям. Всего существует 15 видов сервиса на дому и 3 вида обслуживания в учреждениях (например, улучшение жилищных условий) [2].

Обзор системы социального страхования пожилого населения в Германии

В Германии слабым звеном системы социального обеспечения долгое время оставалось пенсионное страхование фермеров, что потребовало серьезного внимания к данному вопросу со стороны немецких властей. По мере увеличения материальных условий жизни, многие фермеры после передачи фермерских хозяйств преемникам не могли рассчитывать на достаточно высокий уровень дохода, удовлетворяющего основные потребности повседневной жизни. Это приводило к тому, что фермеры по достижению пенсионного возраста, для того, чтобы обеспечить простое существование, вынуждены были продолжать заниматься сельскохозяйственным производством. Из-за отсутствия эффективной системы страхования, многие фермеры не желали передавать свои фермерские хозяйства более молодым преемникам, что, в свою очередь, привело к образованию избытка рабочей силы среди молодого населения сельской местности. Во избежание популяризации трудовой деятельности среди пожилых фермеров правительство Германии учредило систему социального страхования, которая обеспечивает фермерам и членам их семей гарантии пенсионного обслуживания. Данная система пенсионного страхования включает в себя следующие основные положения:

– система социального обеспечения и пенсионного страхования жителей сельской местности поддерживает фермеров и членов их семей, занимающихся земледелием, лесоводством, животноводством и рыболовством, а также всех лиц, причастных к сельскохозяйственному производству на фермерских хозяйствах.

– в стране распространена распределительная система пенсионного страхования жителей сельской местности, поэтому фонд социального обеспечения страны формируется из индивидуальных взносов физических лиц и частичного государственного финансирования.

Ключевые особенности системы пенсионного страхования сельских жителей Германии заключаются в следующем.

Во-первых, финансирование системы пенсионного страхования в конечном итоге опирается на правительственную поддержку Германии. Фонд пенсионного страхования и социального обеспечения Германии формируется за счет страховых взносов фермеров и государственных субсидий федерального правительства. На начальном этапе правительство восполняло дефицит фонда пенсионного страхования, когда ощущался недостаток пенсионных платежей, дефицит фонда пенсионного страхования покрывался за счет государственного финансирования. Однако такой вид компенсаций увеличивал финансовое бремя, затем было принято решение субсидировать фиксированные суммы в качестве государственных дотаций. Но данный тип возмещения дефицита также обладает некоторыми недостатками.

Во-вторых, системы пенсионного обеспечения сельского населения тесно связана с общей системой пенсионного страхования по стране в целом. В Германии действует не только специализированная система пенсионного страхования, направленная на сельских жителей, но и общая система социального страхования и пенсионного обеспечения. Фермеры (крестьяне) могут по выбору участвовать в специализированной системе пенсионного страхования сельского населения, либо в общей системе социального страхования и пенсионного обеспечения. Для полноценного участия в системе общего пенсионного страхования необходимо выполнить обязательное условие: после передачи фермерского хозяйства фермеры не должны заниматься производственной деятельностью.

В большинстве развивающихся государств социальное обеспечение за счет государства, это – далеко не лучший выбор для пожилых граждан по причине того, что большинство пенсионеров по-прежнему содержатся на иждивении у родственников либо сами о себе заботятся. Эти неофициальные формы социального обеспечения могут гарантировать удовлетворение элементарных жизненных потребностей. В сельской местности особенной популярностью пользуются такие формы социального обеспе-

чения, как иждивение за счет членов семьи, за счет общин или взаимное обеспечение, в результате чего большинство материальных потребностей в той или иной мере получают свое удовлетворение. Вышеназванные формы имеют тесную связь с традиционным обществом, а помощь социально незащищенным слоям населения играет незаменимую роль в рамках целостной системы пенсионного страхования.

Основные направления создания системы социального страхования для пожилого населения Китая

Судя по опыту иностранных государств, создание системы пенсионного страхования сельских жителей всегда сопровождалось совершенствованием соответствующего законодательства, система социального обеспечения и пенсионного страхования строилась в рамках нормативно-правовых актов.

Например, из опыта исторического развития систем пенсионного страхования Германии и Японии можно заключить, что каждый проект сопровождался принятием соответствующих нормативно-правовых актов, вначале утверждалось законодательство, а затем на основе юридической базы строилась совершенная система социального страхования и пенсионного обеспечения. Поэтому, прежде чем создавать систему пенсионного страхования жителей сельской местности, правительство Китая должно сначала утвердить соответствующие законодательные нормы для того, чтобы на основе правовых норм обеспечить равные гарантии законных прав и интересов пожилых граждан. На данный момент китайское правительство уже утвердило Закон «О социальном страховании», на основании которого можно продолжать создавать и совершенствовать нормативно-правовые акты для того, чтобы построить эффективную многоплановую систему, охраняемую законом. Только посредством утверждения более совершенных законодательных норм можно обеспечить гарантированное выполнение законных прав и интересов граждан, участвующих в национальной страховой системе.

Создание системы социального обеспечения и пенсионного страхования должно проводиться при поддержке и под контролем государства. Без соответствующей поддержки и контроля со стороны органов государственной администрации нельзя говорить о создании стройной системы пенсионного страхования. Ввиду того, что сельские жители находятся на самом низком уровне социально-экономического производства, их экономические доходы достаточно низкие, недостаточные для самостоятельных выплат страховых пенсионных взносов, правительство в последние годы проводит ряд мер по усиленному сокращению разрыва между

городом и деревней: для того, чтобы увеличить доход, повысить экономическую прибыль сельскохозяйственного производства. Однако по-прежнему необходима будет финансовая поддержка государства в восполнении недостатка страховых взносов, иначе система пенсионного страхования для сельских граждан не будет иметь особого смысла.

Судя по мировому опыту система пенсионного страхования сельских жителей во многих странах опирается на государственные субсидии, страховые взносы частных лиц составляют лишь небольшую часть. Например, в Германии государственные субсидии составляют примерно 70 %, в других странах Восточной Европы государственные субсидии в систему пенсионного страхования сельских жителей также составляют 30–50 %.

Система пенсионного страхования и социального обеспечения сельских жителей должна быть подкреплена соответствующими политическими мерами правительства. Создание системы пенсионного обеспечения сельских жителей должно решить вопрос обеспечения граждан преклонного возраста, проживающих в сельской местности, а также способствовать индустриализации сельского хозяйства; поэтому следует обратить внимание на связь системы пенсионного страхования с определенной сельскохозяйственной политикой. Сельскохозяйственная политика очень тесно связана с системой пенсионного страхования сельских жителей, создание эффективной системы пенсионного страхования и социального обеспечения сельских жителей будет способствовать упорядочиванию экономической структуры сельского хозяйства, увеличению эффективности сельскохозяйственного производства, а также повлечет за собой социальный эффект; с другой стороны, увеличится доход крестьян, повысится социальный эффект, что создаст прочную материальную основу для формирования системы пенсионного страхования и социального обеспечения сельских жителей.

Вышеописанный успешный опыт западных стран имеет очень важное практическое значение и может служить базой для применения и создания национальной системы пенсионного страхования сельских жителей. В течение долгого времени правительство Китая не обращало должного внимания на систему пенсионного страхования и не придавало особого значения правительственной финансовой поддержке, что не могло не отразиться на медленном развитии национальной системы социального обеспечения и пенсионного страхования сельских жителей. Изначально государство в рамках пенсионного страхования сельских жителей оказывало финансовую поддержку малоимущим гражданам преклонного возраста, а также семьям неработоспособных, находящихся на обеспечении общества. Так, ведущая роль отводилась государству в решении

таких вопросов, как создание системы пенсионного страхования сельских граждан, а также законодательства и финансовых инвестиций, что в целом, способствовало уменьшению разрыва между богатыми и бедными в различных районах страны, в городской и сельской местности.

Таким образом, процесс старения населения Китая является глобальной проблемой. Китай может перенять хороший опыт иностранных государств по решению данной проблемы. Должное внимание к уровню благосостояния и правам пожилых людей, создание стабильной системы социального обеспечения, а также проведение необходимой демографической политики поможет правительству страны надлежащим образом решить проблемы старения населения.

Заключение

Исходя из иностранного опыта создания системы пенсионного страхования пожилого населения, можно заключить, что пенсионные системы созданы на основании системы базового пенсионного страхования, а уже затем, в масштабах всего общества, происходит перераспределение доходов. Поэтому создание многоплановой системы пенсионного страхования и социального обеспечения сельских жителей должно, прежде всего, соответствовать характерным национальным особенностям китайского общества. Вместе с тем, опыт развитых стран следует изучать и применять для усовершенствования системы пенсионного страхования пожилых граждан в Китае.

Список использованных источников

1. Информационная сеть по вопросам народонаселения при ООН // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/> – Дата доступа: 01.07.2015.
2. Ван Сянхун. Старение населения и создание многоплановой системы социального обеспечения граждан пожилого возраста, проживающих в городах Китая: магис. дис. эконом. наук / Ван Сянхун. Провинция Цзянси, 2008. – 54 с.

Раздел 2. Совершенствование нормативного правового и методического обеспечения социально-трудовой сферы

УДК 331.2

2.1. Использование гибких систем оплаты труда для стимулирования работников

Корнелюк Н. Н., канд. экон. наук, зав. каф. экономики
и управления РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье рассматривается построение гибкой системы оплаты труда на основе грейдирования. Автором анализируется история появления систем оплаты труда на основе его оценки. Обосновывается преимущество балльного метода оценки труда как способа определения дифференциации постоянной части заработной платы. Описана сущность и особенности компенсируемых факторов при формировании величины заработной платы. Анализируются этапы построения системы оплаты труда по результатам оценки труда. Кроме того, в статье рассматриваются возможности моделирования системы ставок заработной платы в рамках отдельной организации, преимуществ внедрения новой системы оплаты труда в организации. Сделаны выводы о практическом применении систем оплаты труда, построенных на основе грейдирования.

Ключевые слова: оплата труда, грейдирование, оценка труда, балльный метод оценки труда, компенсируемые факторы, моделирование системы оплаты труда.

Введение

Современный уровень состояния социально-экономического развития белорусского общества предъявляет новые требования к управлению кадрами, особенно, в части их материального стимулирования. Правительством страны ставится задача повышения гибкости применяемых систем оплаты труда, использование современных подходов в системах стимулирования работников, повышения зависимости между оплатой труда и результатами труда, соответствия системы оплаты труда уровню развития отраслей экономики.

Вопросы оплаты труда находились в центре внимания таких ученых, как А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. М. Кейнс, которые заложили основу понятия заработной платы и формирования ее уровня. Такие современные ученые как М. Армстронг, Т. Стивенс, Дж. Т. Милкович продолжили их теории в разработке систем оплаты труда.

Свой вклад в это направление внесли Ю. Ананьева, О. Бодрова, Е. Н. Ванкевич, Е. Ветлужских, А. С. Головачев, Т.Н. Долинина, Ю. Кокин, С. Н. Лебедева, В. Г. Локтев, А. П. Морова, Л. Н. Нехорошева, В. Ракоти, Д. Роик, В. Сковпень, В. Чемяков, С. В. Шевченко, В. Н. Шимов, Р. Яковлев и др.

В данной статье представлены особенности моделирования гибкой системы оплаты труда на основе его оценки, а также аспекты практического применения.

Основная часть

История появления систем оплаты труда на основе его оценки

Во второй половине XX в. в условиях постепенного перехода к постиндустриальной экономике произошли существенные изменения в сфере труда, появились такие новые понятия, как «качество трудовой жизни», «управление человеческими ресурсами», широкое распространение получили теории мотивации [1, с. 10]. Главным направлением в исследованиях стал анализ стимулирующей роли заработной платы в трудовой деятельности наемных работников и попытки дать ответ на вопрос «за что выплачивается заработная плата работнику», то есть актуальной стала проблема эффективности систем оплаты труда.

При этом происходила трансформация представления о найме работников, как акте купли-продажи, как рабочей силы, так и труда. Процесс найма стал рассматриваться с позиции «обмена» между работником и работодателем, в рамках которого работник передает работодателю результаты своего труда, а работодатель выплачивает определенное вознаграждение.

В результате, вместе с понятиями «цена труда», «цена рабочей силы» стали использоваться такие понятия, как «цена ресурсов труда», «цена трудовых услуг», «цена рабочих мест», «цена человеческого капитала». Появился термин «вознаграждение за труд», под которым понимается вся совокупность выплат работнику. При этом, как правило, говорится о системе компенсационных выплат, к которым относятся все формы финансовых доходов, материальных услуг и льгот, которые работник получает в рамках трудовых отношений.

Еще в начале 1880-х гг. Фредерик У. Тейлор ставил перед собой задачу установить зависимость между уровнем заработной платы работника и оценкой его рабочего места [2]. Это было начало развития систем оплаты труда, базирующихся на принципе «оплата за сложность и значимость работы».

В последующие годы активно разрабатывались методы оценки, происходило их совершенствование и модификация. Одним из первых методов

оценки труда стал метод классификации. Впервые он был применен в 1901 г. Гриффенхагеном для построения оплаты труда в общественном секторе в США [2]. При использовании данного метода определяется число тарифных разрядов (просто разрядов или классов), по которым производится распределение (классификация) рабочих мест. Поэтому этот метод иногда называют методом разрядов.

Данный метод не предусматривает количественной оценки работ. Отнесение рабочего места осуществляется на основе описания факторов, определяющих тот или иной разряд. При использовании классификационного метода самым сложным является обоснование числа разрядов (классов). Кроме того, присутствует достаточная степень субъективизма при отнесении рабочего места к разряду.

Следующим этапом развития системы оценки труда стало введение такого базового понятия, как «компенсируемые факторы», которые стали использоваться при оценке труда, начиная с 1920-х гг. Бенге, Лоттом и Басом [2]. Под компенсируемыми факторами понимаются факторы, которые используются для определения различий в ставках заработной платы за выполнение заданий. Это параметры труда, имеющие ценность для работодателя и влияющие на уровень заработной платы.

В 1950-е годы был разработан один из самых популярных методов оценки – метод профильных табличных руководств по оценке рабочих мест Эдварда Н. Хейя. Хей-метод, являясь достаточно сложным в использовании, базируется на четырех факторах – знания, умения, решение проблем, ответственность. Именно этот метод сегодня самый востребованный в США и странах Европы.

Схожие разработки осуществлялись и в СССР. Основные принципы аналитической оценки сложности труда были заложены в Методических указаниях по составлению тарифно-квалификационных справочников в 1962 г., с помощью которых был разработан действовавший в СССР ЕТКС работ и профессий рабочих. В конце 70-х гг. рекомендации были усовершенствованы за счет применения новой методики, которая заключалась в применении параметров сложности работ по составляющим их трудовым функциям.

В 1970-е гг. в США стали применяться следующие методы: система факторной оценки (FES), включающая 9 компенсируемых факторов; метод временного промежутка свободы действий (TSD), при котором рабочие места сравнивались через разные временные промежутки свободы действий, которыми работники располагают при выполнении своей работы; метод полос решений (DBM), где использовался один единственный фактор – принятие решений в рамках рабочего места и шесть полос решений, соответствующих определенному роду решений.

Сущность и особенности компенсируемых факторов при формировании величины заработной платы

Дж. Т. Милкович отмечает, что работники воспринимают сумму вознаграждения как доход, приобретаемый в процессе «обмена между ними и работодателем, как на выплату, полученную за то, что они являются служащими компании, или как награду за хорошо сделанную работу» [3, с. 156]. Используемое при этом понятие компенсируемых факторов, о которых говорилось ранее, формируют величину заработной платы и рассматривается как совокупность параметров труда, которые имеют определенную значимость для работодателя и влияют на результаты труда. Разные авторы по-разному дают определение компенсируемых факторов: от простого подхода «это то, за что работодатель платит, компенсирует деньгами» до «это доступные измерению оплачиваемые качества, свойства, предъявляемые требования или структурные компоненты, которые являются общими для многих разных родов заданий».

В чем особенность такого подхода? Во-первых, такой подход отражает произошедшие изменения в рыночной экономике развитых стран, когда на рынке труда фигурирует уже не просто рабочая сила как некое множество работников, а конкретные специалисты с определенным уровнем квалификации и навыками. Тем самым происходит «персонализация» заработной платы. При этом речь идет о содержании труда на конкретном рабочем месте, предъявляемых в связи с этим требованиям к работнику и определение соответствующего уровня заработной платы.

Во-вторых, появляется четкий ответ на вопрос «за что заработная плата выплачивается работнику» – за знания, умения, навыки, применяемые работником при выполнении трудовых обязанностей, то есть за соответствие параметрам труда, имеющим ценность для нанимателя. Это оказывает влияние на формирование спроса на рынке труда через определенные требования, предъявляемые к рабочей силе, что, в свою очередь, влияет на предложение на рынке труда. В результате формируется обоснованная дифференциация заработной платы между различными профессиями, должностями и рабочими местами.

Таким образом, в современных условиях заработную плату следует рассматривать как вознаграждение за труд, которое определяется содержанием труда, включая его сложность, рабочим местом и соответствующими требованиями, предъявляемыми к работнику и имеющими определенное значение для данного вида деятельности [4]. Практическая реализация такой трактовки заключается в обеспечении гибкости и эффективности системы оплаты труда наемных работников. Эффективность системы оплаты труда заключается в минимуме средств, направляемых на оплату труда работников, при сохранении либо повышении

производительности труда. При этом важным моментом является удовлетворенность работников уровнем заработной платы и их мотивация и стимулирование к высокопроизводительному труду.

Гибкость системы оплаты труда заключается в наличии возможностей оперативно и адекватно реагировать на изменения на рынке труда и внешних финансово-экономических условий.

Процедуры построения гибкой системы оплаты труда

Построение системы оплаты труда представляет собой выполнение определенных процедур, при последовательном выполнении которых и закладывается возможность обеспечения гибкости и, как следствие, высокой эффективности.

В первую очередь, это достигается через соблюдение принципов построения системы оплаты труда. Наиболее важными из них, на наш взгляд, являются: равная оплата за равносложный труд; дифференциация заработной платы в зависимости от специфики труда, в том числе его сложности; зависимость заработной платы от результатов труда; зависимость от рынка труда; простота и логичность применяемых систем оплаты труда.

Построение системы оплаты труда предполагает также определение ее составных элементов и взаимосвязей между ними. Укрупненно можно выделить постоянную и переменную части заработной платы.

Постоянная часть заработной платы, в большей степени, связана с выполнением таких функций заработной платы, как воспроизводственная, статусная и социальная. Постоянная часть заработной платы выплачивается работнику за выполнение должностных обязанностей с определенной результативностью на конкретном рабочем месте. Опыт экономически развитых стран показывает, что в общей сумме заработной платы удельный вес постоянной части составляет в среднем 70–80 %, и именно постоянная часть сегодня, в большей степени, мотивирует работников. Об этом пишут и российские исследователи [5, 6].

Переменная часть заработной платы ответственна, в большей степени, за стимулирующую функцию заработной платы. В переменной части отражается результативность труда работников, его вклад в общие результаты коллектива, превышение его обязанностей и т. п. Кроме того, к переменной части заработной платы относятся компенсирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты обычно делят в зависимости от периода, за который осуществляется стимулирование: на выплаты за промежуточные результаты (месяц, квартал) и за результаты работы за год. Так, например, А. Сосновский считает, что размер выплат за промежуточные результаты не должны превышать 70 % постоянной части заработной платы, в то же время выплаты за результаты работы за год могут составлять до 300 %

постоянной части [1]. Для повышения эффективности стимулирующих выплат необходима разработка системы подробных показателей, за которые работник может получить дополнительные выплаты, и условия их применения. При этом не может быть универсальных показателей, так как каждый вид деятельности имеет свои специфические особенности.

Еще одним важным вопросом, который влияет на эффективность и гибкость заработной платы, является ее зависимость от категории работников. Такой подход обусловлен разным содержанием труда разных категорий работников и, соответственно, разным вкладом каждой категории в результаты деятельности: чем выше влияние на результаты деятельности всего коллектива, тем выше доля переменной части. Такая схема стимулирует работников качественно выполнять работу.

Как показывает зарубежный и отечественный опыт, достигнуть необходимой гибкости и эффективности системы оплаты труда в организации возможно с помощью:

- использования нескольких видов систем оплаты труда для различных категорий работников в рамках одного предприятия. Например, рабочие оплачиваются по тарифной сетке, служащие – по системе должностных окладов или системе грейдов, специалисты отделов продаж, сбыта и т. п. – на комиссионной системе, системе плавающих окладов или аналогичных. Это позволяет учесть все специфические особенности содержания и результатов труда различных категорий работников;

- использования интервала («вилки») ставок заработной платы по одной профессии или должностной позиции. При этом применяется так называемое «пересечение», когда максимальная из интервала ставка по более низкой должности может быть выше минимальной ставки из интервала по более высокой должности. Тем самым достигается мотивация и стимулирование производительности труда работников без перевода их в более высокую должностную позицию;

- установления «плавающих» показателей премирования работников, так как к материальным стимулам привыкание происходит достаточно быстро. Регулярное изменение системы показателей позволяет также обеспечить соответствие изменениям внешних финансово-экономических условий;

- «персонификации» заработной платы, что означает максимально возможный учет способностей и потребностей каждого работника;

- расширения системы социального пакета, как дополнительного средства мотивации работников.

В настоящее время в зарубежных странах наиболее распространенным видом системы оплаты труда в рамках предприятий является грейдинговая система, построенная по результатам оценки специфики труда работников (как правило, в рамках одного предприятия).

Моделирование системы оплаты труда на основе его оценки

Специфика грейдинговой системы заключается в распределении должностей и профессий по группам оплаты труда (грейдам, разрядам) на основе оценки специфики труда. Для каждой группы устанавливается свое значение базовой ставки (оклада) или интервал значений. Следует отметить, что такие системы по своей сути аналогичны тарифным сеткам: такое же распределение по определенным факторам должностей и профессий по группам оплаты труда. Отличие между тарифной и системой оплаты труда на основе оценки специфики труда в факторах, которые учитываются при отнесении к группе или разряду, и способе определения размеров ставок (окладов). Для оценки труда используются различные методы: парного сравнения, выстраивания альтернатив, метод рядов, классификационный метод, прямой денежной оценки, балльных оценок и др.

Из всего многообразия методов оценки труда наибольшее распространение получил метод балльных оценок. На Международной конференции, посвященной вопросам оценки труда, проходившей в 1950 г. в Женеве, метод балльных оценок был признан в качестве метода, дающего наиболее объективную оценку труда и позволяющего построить систему обоснованно дифференцированных тарифных ставок (окладов) [7, 3].

Оценка труда с помощью балльного метода проводится по системе компенсационных факторов, отражающих специфику труда в организации, отрасли или данного вида деятельности. Система компенсационных факторов может быть очень сложной и включать один или несколько уровней подфакторов. Подфакторы служат шкалой измерения каждого компенсационного фактора. Подфакторы нижнего уровня делятся на ряд степеней. Степенные разграничения обуславливают качественные различия в сложности работ. При этом определенным степеням сложности даются соответствующие характеристики, которые следует рассматривать в порядке постепенного усложнения работ. Тем самым создаются предпосылки для сопоставления работ по сложности и возможности количественного выражения различий по сложности.

Каждая степень оценивается самостоятельно определенным числом баллов. Сумма всех степеней по подфактору определяет его балльную оценку, а сумма подфакторов – балльную оценку фактора. Сумма всех факторов, оцененных в баллах, представляет собой общую балльную оценку конкретной должности или профессии. Такой подход позволяет обеспечить объективную и обоснованную дифференциацию ставок (окладов) работников в зависимости от сложности труда, и выполнять в полном объеме стимулирующую роль заработной платы. В качестве примера такой системы факторов можно привести следующую (табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1. Система балльных оценок факторов оценки труда

Факторы, подфакторы	Баллы	Степени и их баллы			
		1	2	3	4
1 Квалификация работника	300				
1.1. Образование	150	45	130	150	
1.2. Опыт (стаж) работы	100	10	40	95	150
2 Ответственность работника	250				
2.1. Ответственность за принятие решений	100	10	35	60	100
2.2. Материальная ответственность	50	10	15	30	50
2.3. Ответственность за жизнь и здоровье людей	100	10	25	65	100
3 Сложность труда	350				
3.1. Сложность ситуаций, задач	200	30	65	125	200
3.2. Срочность работы	100	50	100		
3.3. Коммуникации	50	10	15	30	50
4 Общие условия труда	100				
4.1 Санитарно-гигиенические условия труда	66	10	33	66	
4.2 Тяжесть труда	34	17	34		
Общая сумма	1000				

Технология построения системы оплаты труда на основе оценки сложности труда включает следующие основные этапы:

1. Определение перечня должностей и учреждений для проведения оценки.

2. Разработка системы факторов для оценки, описание уровней факторов, разработка системы балльных оценок.

3. Разработка инструментария для проведения оценки должностей, оценка по каждой должности.

4. Формирование иерархии должностей в зависимости от полученной балльной оценки.

5. Группировка должностей в группы (разряды, грейды).

6. «Перевод» балльных оценок в денежный эквивалент.

7. Определение параметров системы ставок заработной платы.

8. Определение состава надтарифных выплат.

9. Проведение апробации новой системы оплаты труда и ее доработка.

10. Нормативно-правовое обеспечение новой системы оплаты труда.

Наибольшее распространение в зарубежной практике получило построение внутрифирменных систем оплаты труда.

При определении собственно размеров заработной платы большое значение имеет способ данного расчета, перевода в денежный эквивалент. Так, В. Чемяков предлагает два способа: вычисляется денежный эквивалент, «стоимость» 1 балла и умножается на балльную оценку труда и определяется ставка заработной платы. При использовании такого подхода, «стоимость» 1 балла может определяться как единая, когда весь фонд оплаты труда оцениваемых должностей делится на сумму баллов всех оцениваемых должностей либо определяется в каждом грейде, когда на сумму баллов делится фонд оплаты труда должностей в грейде [8]. Стоимость 1 балла для всей совокупности должностей может определяться также через «стоимость» балла в группе с наименьшими оценками сложности труда или в группе с максимальными оценками, или через «стоимость» балла ключевых, профильных должностей. В данном случае на балльную оценку труда в должности делится уровень заработной платы (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) по данной должности, сформированный на рынке труда. Таким образом, при формировании ставок заработной платы учитывается рыночная стоимость должностей, что позволяет организации иметь конкурентные преимущества для привлечения необходимых специалистов.

Собственно моделирование системы ставок постоянной части заработной платы на основе оценки труда можно осуществлять за счет изменения следующих параметров:

- числа грейдов или групп по оплате труда: чем больше число разрядов или групп, тем больше дифференциация в заработной плате;
- пересечения между грейдами или группами: чем больше пересечение, тем меньше общий диапазон заработной платы;
- диапазонов ставок (окладов) по грейдам или в группах: чем больше диапазон, тем больше дифференциация заработной платы;
- размера «минимальной» ставки: чем она выше, тем выше заработная плата по всем группам.

В результате будет построена гибкая система оплаты труда, которая отражает специфику не только содержания и сложности труда работников данной организации, но и позволяет оперативно решать кадровые задачи, стоящие перед организацией с учетом рыночной конъюнктуры. В табл. 2.1.2 и табл. 2.1.3 приведен пример системы ставок (окладов), рассчитанных по результатам оценки труда.

Как видно на представленных расчетных данных, грейдинговая система позволяет достаточно легко моделировать параметры применяемой на предприятии системы оплаты труда, решая при этом различные кадровые и трудовые вопросы.

Таблица 2.1.2. Пример систем ставок (окладов) на основе результатов оценки труда с разным пересечением грейдов

Грейд	Балльная оценка		Интервал ставок (окладов), руб.			Интервал грейда, %	Пересечение по грейдам, %
	минимум	максимум	минимум	максимум	интервал		
	150	200	240	336	96	140	
	201	250	280	392	112	140	20
	251	300	327	457	131	140	20
	301	350	381	534	152	140	20
	351	400	445	622	178	140	20
	401	450	685	1 027	342	150	
	451	500	790	1 185	395	150	30
	501	600	912	1 367	456	150	30
	601	700	1 052	1 578	526	150	30
0	701	800	1 214	1 942	728	160	30
1	801	900	1 295	2 071	777	160	50
2	901	1000	1 381	2 209	829	160	50

Таблица 2.1.3. Пример систем ставок (окладов) на основе результатов оценки труда с одинаковым пересечением грейдов

Грейд	Балльная оценка		Интервал ставок (окладов), руб.			Интервал грейда, %	Пересечение по грейдам, %
	минимум	максимум	минимум	максимум	интервал		
	150	200	240	336	96	140	
	201	250	258	362	103	140	30
	251	300	278	390	111	140	30
	301	350	300	420	120	140	30
	351	400	323	452	129	140	30
	401	450	497	746	249	150	
	451	500	574	860	287	150	30
	501	600	662	993	331	150	30
	601	700	764	1 146	382	150	30
0	701	800	1 260	2 016	56	160	
1	801	900	1 551	2 481	931	160	30
2	901	1000	1 654	2 647	993	160	50

Заключение

Система оплаты труда является основным инструментом, позволяющим мотивировать и стимулировать работников к достижению определенных результатов труда, решению различных производственных, экономических и кадровых задач, стоящих перед организациями. Как показал анализ зарубежного опыта, наиболее эффективно в этом направлении работают системы оплаты труда, базирующиеся на оценке труда.

Подход к определению способа дифференциации постоянной части работников на основе оценки специфики их труда позволяет установить зависимость между уровнем базовой или тарифной части заработной платы и параметрами их труда. Тем самым на предприятии будет достигнуто выполнение одного из основных принципов построения системы оплаты труда – дифференциации заработной платы в зависимости от сложности труда. В результате будет повышена стимулирующая функция заработной платы и обоснованность устанавливаемых размеров заработной платы. Задача повышения гибкости системы оплаты труда работников решается за счет возможности корректировки значимости факторов оценки труда, подфакторов и их степеней в зависимости от изменений в используемых технологиях на рабочих местах, содержания труда по различным должностям, введения новых видов услуг и т. п.

Таким образом, система оплаты труда, построенная на основе оценки специфики труда или грейдирования, обеспечивает:

- понятность для всех работников зависимости размера заработной платы от специфики труда и личной результативности работника в организации;
- обоснованную дифференциацию заработной платы в организации за счет выравнивания уровня заработной платы «переоцененных» и «недооцененных» работников в прежней системе оплаты труда;
- гибкость системы оплаты труда, возможность адаптировать ее к изменениям, происходящим во вне и внутри организации.

Список использованных источников

1. Соболевская, А. А. Постиндустриальная революция в сфере труда / А. А. Соболевская, А. К. Повов. – М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 205 с.
2. Грейдовая система [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=501>. – Дата доступа: 10.05.2010.
3. Милкович, Джордж Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович, М. Н. Джерри. – М.: Вершина, 2005. – 760 с.

4. Авсеенко, Н. Н. Трансформация экономической сущности заработной платы / Н. Н. Авсеенко // Новая экономика. – 2011. – № 1. – С. 87–91.
5. Сковпень, В. А. Зарубежный опыт установления тарифных систем оплаты труда: анализ и возможности применения в России / В. А. Сковпень [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://niitruda.ru/analytics/materials/Skovpen.pdf>. – Дата доступа: 08.03.2010.
6. Яковлев, Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. – М.: МЦФЭР, 2005. – 528 с.: ил.
7. Армстронг, М., Стивенс, Т. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / пер. с англ. под науч. ред. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Бук, 2007. – 450 с.
8. Чемяков, В. П. Грейдинг : технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемяков. – М.: Вершина, 2007. – 156 с.

УДК 339.5

2.2. Участие Республики Беларусь в процессах экономической интеграции на пространстве Содружества Независимых Государств

*Пугачёв Василий Павлович, д-р технических наук, проф.,
проф. каф. менеджмента экономического фак. БГУ*

Аннотация. В статье проведен анализ участия Республики Беларусь в процессах экономической интеграции государств – участников Содружества Независимых Государств, хода исполнения Договора о создании зоны свободной торговли, состояния внешней торговли в 2015 году. Рассмотрен перечень важнейших барьеров, применяемых государствами – участниками Договора о зоне свободной торговли, таких, как изъятия по таможенным пошлинам, запреты и ограничения, соблюдение национального режима, специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер, меры технического регулирования, санитарные и фитосанитарные меры. Сделан вывод о целесообразности согласования положений Договора о зоне свободной торговли с нормами соглашений об участии Сторон Договора в других интеграционных образованиях, а также о экономической целесообразности юридического оформления создания зоны свободной торговли услугами и урегулировании вопроса об участии государств СНГ во взаимных государственных закупках.

Ключевые слова: внешняя торговля, экономическая интеграция, зона свободной торговли, нетарифные барьеры, СНГ, ЕАЭС.

Введение

«Сегодня, когда мир вошел в полосу экономических и политических трансформаций, нарастающей динамики прогресса в науке и смены технологических укладов, Содружество выступает эффективной площадкой для диалога и решения многих межгосударственных проблем. В этих условиях магистральными путями развития СНГ становятся взаимовыгодное партнерство, промышленная кооперация и гуманитарное сотрудничество. Беларусь твердо стоит на позициях сохранения и укрепления этого интеграционного образования, а также более полного использования его созидательного потенциала», – отметил Президент Республики Беларусь А. Лукашенко в своем приветствии участникам Международной научно-практической конференции «25 лет Содружеству Независимых Государств: итоги, перспективы», которая состоялась в Минске 28–29 сентября 2016 г.

За 25-летний период государствами-участниками СНГ – создана [9] правовая база взаимодействия, которая способствовала институциональному развитию организации и эволюционному совершенствованию Содружества Независимых Государств. Сформирована работоспособная организационная структура. Именно в Содружестве провозглашен и практически реализован принцип разноскоростной и разноуровневой интеграции, что проявляется в формировании ряда субрегиональных объединений с различными принципами интеграционного экономического взаимодействия. Это, прежде всего, – Союзное государство Беларуси и России и Евразийский экономический Союз. Таким образом, на пространстве Содружества формируется принципиально новая комплексная модель экономического интеграционного процесса, которая требует внимательного экономического анализа.

Важнейшим достижением экономической интеграции на пространстве СНГ является практическое создание и реализация зоны свободной торговли товарами. Принципиально важно, что Договор о зоне свободной торговли, подписанный главами правительств Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Молдова, Российской Федерации, Республики Таджикистан и Украины 18 октября 2011 г., базируется на принципах и нормах Всемирной Торговой Организации и направлен на обеспечение свободной торговли товарами между государствами-участниками Договора.

Создание зоны свободной торговли странами Содружества явилось важным фактором увеличения роста внешней торговли Республики Беларусь, объем которой увеличился с 1995 г. по 2012 г. почти в девять раз – с 10,367 млрд долларов до 92,464 млрд долларов (одни из самых

высоких темпов роста внешней торговли среди ряда интеграционных образований). К сожалению, с 2013 г. объемы внешней торговли Беларуси, как и других государств СНГ заметно снижаются в силу ряда существенных внешнеэкономических и внешнеполитических факторов.

Основная часть

Краткие итоги внешней торговли государств-участников СНГ – в 2015 году

В 2015 году объемы взаимной торговли товарами⁴ (табл. 2.2.1) государств-участников СНГ снизились на 32,6 %, а со странами дальнего зарубежья на 32,5 %. При этом темпы спада внешнеторгового оборота государств-участников СНГ в 2015 г., в целом, оказались более существенными, чем снижение других макроэкономических показателей. Так, если внешнеторговый оборот товаров (в текущих ценах) по Содружеству сократился по сравнению с 2014 г. на 32,5 %, то ВВП сократился только на 2,9 %, а промышленная продукция – на 3,3 %. Экспорт в 2015 г. снизился на 32,2 %, импорт – на 32,9 %.

Таблица 2.2.1. Внешняя торговля государств – участников СНГ – в 2015 г.

Торговые операции	Млрд долларов	В % к 2014 г.
Общий объем внешней торговли государств-участников СНГ	780,8	67,5
– экспорт	474,0	67,8
– импорт	306,8	67,1
в том числе:		
– взаимная торговля	148,1	67,4
– экспорт	77,2	67,2
– импорт	70,9	67,7
– торговля со странами дальнего зарубежья	632,7	67,5
– экспорт	396,8	67,9
– импорт	235,9	66,9

Наибольший дефицит торгового баланса наблюдался в Беларуси, Кыргызстане и Таджикистане – 3,6, 2,4 и 2,5 млрд долларов соответственно (табл. 2.2.2).

⁴ В работе использовались данные Межгосударственного статистического комитета СНГ, Исполнительного комитета Содружества государств-участников СНГ – и Национального статистического комитета Республики Беларусь [1,2,3,].

**Таблица 2.2.2. Общий объем торговых операций
государств-участников СНГ – в 2015 г.**

Государства-участники СНГ	Внешнеторговый оборот		Сальдо, млн долларов
	млн. долларов	2015 год в % к 2014 году	
Азербайджан	20 645,9	66,6	2 203,1
Армения	4 740,9	79,4	-1 767,1
Беларусь	56 997,2	74,4	-3 626,2
Казахстан	75 911,6	62,9	15 539,6
Кыргызстан	5 745,9	75,4	-2 393,1
Молдова	5 953,7	77,8	-2 019,9
Россия	530 858,8	66,9	161 238
Таджикистан	4 325,5	82	-2 544,3
Украина	75 637,1	69,8	632,5
Всего по государствам- участникам СНГ	780 816,6	67,5	167 262,6

Источник: Межгосударственный статистический комитет СНГ[1]

Снижение объемов внешней торговли в 2015 г. во многом обусловлено [2] падением цен на нефть, металлы и другие сырьевые товары, девальвацией национальных валют, сокращением спроса на экспортируемое сырье и товары на мировом рынке, а также осложнениями на политической арене. Так, в декабре 2015 г. мировая цена нефти марки Юралс снизилась относительно предыдущего месяца на 13,5 %, что ниже уровня декабря 2014 г. на 40,4 %, бензина – на 8,1 и 21,2 %, дизельного топлива – на 19,5 и 38,9 %, газа природного – на 1 и 44,4 % соответственно. Указанные факторы негативно отразились на экономике государств-участников СНГ.

Внешнеторговый оборот Республики Беларусь в 2015 г. с государствами-участниками СНГ – сократился на 28,4 %, в т. ч., экспорт – на 33,3 %, импорт – на 24,2 %.

Удельный вес России в экспорте Беларуси в государства-участники СНГ – увеличился и составил в 2015 г. 73,8 %, а в объеме импорта из СНГ – 93,5 %. Удельный вес Украины в общем объеме экспорта Беларуси в государства-участники СНГ – сократился и составлял 17,9 % и в общем объеме импорта из СНГ – 5,2 %.

Следует отметить, что в 2015 г. 83,6 % общего объема взаимной торговли государств-участников СНГ – приходилось на государства, являю-

щиеся членами Евразийского экономического союза, что на 1,6 % больше, чем в 2014 г. Стоимостной объем взаимной торговли государств, входящих в это объединение, снизился в 2015 г., по сравнению с 2014 г., на 28,1 %, в т. ч., в Армении – на 17,6 %, Беларуси – на 26,7 %, Казахстане – на 28,6 %, Кыргызстане – на 20,3 %, России – на 29,4 %.

Как следует из рассмотренных данных, в 2015 г. внешнеторговый оборот государств-участников СНГ – снизился (на 32,5 %). Сокращение объемов торговли произошло как за счет снижения взаимной торговли государств-участников СНГ (на 32,6 %), так и со странами дальнего зарубежья (на 32,5 %). Важнейшими причинами снижения показателей внешней торговли государств-участников СНГ – является падение спроса на экспортируемое сырье и товары на мировом рынке.

Какие же факторы сдерживают создание полноценной зоны свободной торговли на пространстве Содружества?

Таможенные пошлины

В соответствии с Договором, Стороны не применяют во взаимной торговле таможенные пошлины в отношении экспорта и импорта товаров, за исключением случаев, предусмотренных приложениями к Договору.

Со вступлением Договора в силу количество изъятий при импорте существенно сократилось и на начало 2015 г. составляет всего две товарные позиции: сахар белый и прочие сахара (по четырем знакам ТН ВЭД).

Пошлины при экспорте распространяются, в основном, на товары топливно-энергетического комплекса, отходы и лом металлов, минеральное сырье, удобрения, кожсырье, семена сельскохозяйственных культур и живой скот.

Ситуация в части применения таможенных пошлин в государствах-участниках Договора – выглядит следующим образом.

Республика Армения реализует режим свободной торговли в полном объеме. В Республике Беларусь действует единственное изъятие по импортным пошлинам в части сахара, ввозимого из Украины.

При вывозе товаров с территории Республики Беларусь за пределы таможенной территории в государства, не являющиеся участниками ЕАЭС, в отношении отдельных категорий товаров применяются ставки вывозных таможенных пошлин на семена рапса, лесоматериалы, кожевенное сырье, калийные удобрения, нефть сырую и отдельные категории товаров, выработанных из нефти, установленные указами Президента Республики Беларусь.

В Республике Казахстан действует изъятие в отношении импорта сахара из Украины. Республика Казахстан применяет экспортные тамо-

женные пошлины в отношении государств-участников Договора, не являющихся участниками Евразийского экономического союза, на нефть, нефтепродукты, шкуры, шерсть, отходы и лом черных и цветных металлов, изделия из черных и цветных металлов, части железнодорожных локомотивов или моторных вагонов.

Кыргызская Республика, Республики Узбекистан и Таджикистан не применяют импортные пошлины в торговле со Сторонами Договора.

Республика Молдова, в настоящее время, применяет изъятия из режима свободной торговли только по импорту сахара из Украины.

Российская Федерация применяет изъятия из режима свободной торговли с Украиной по импорту сахара, пошлины при экспорте – в соответствии со своими обязательствами в ВТО.

Украина применяет таможенные пошлины при импорте из Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации сахара, из Республики Молдова – сахара и сахарных сиропов.

В настоящее время законами Украины вывозная пошлина установлена: на крупный рогатый скот, кроме чистопородных племенных животных, шкуры; семена льна, подсолнечника, рожь посевного; отходы и лом черных металлов; лом легированных черных металлов, лом цветных металлов и полуфабрикаты с их использованием; природный газ в газообразном и сжиженном состоянии, газ в газообразном состоянии.

Запреты и ограничения

В соответствии с Договором, Стороны не применяют во взаимной торговле запретов и ограничений, кроме разрешенных Статьей XI ГАТТ 1994.

Кыргызская Республика, в соответствии с приложением 2 к Договору, применяла квотирование импорта этилового спирта и алкогольной продукции, происходящих из стран, не являющихся членами ВТО.

Республикой Беларусь в целях предотвращения либо уменьшения критического недостатка товаров, являющихся существенно важными для внутреннего рынка, в одностороннем порядке был введен в период с 21 сентября 2015 г. по 21 марта 2016 г. запрет на вывоз за пределы таможенной территории ЕАЭС необработанных шкур крупного рогатого.

В целях поддержки отечественных товаропроизводителей, а также в связи с отсутствием производства древесной целлюлозы, используемой для казахстанской бумажной промышленности, введен запрет на вывоз с таможенной территории ЕАЭС лесоматериалов и регенерируемой бумаги, происходящих из Республики Казахстан;

Республика Молдова применяет систему разрешительного лицензирования импорта ряда товаров (этиловый спирт, алкогольная продукция,

пиво, табак и изделия из него, бензин, дизельное топливо и сжиженный газ), которая распространяется на продукцию независимо от страны ее происхождения, включая импорт из государств-участников СНГ.

Соблюдение национального режима (акцизы, НДС)

Согласно ст. 5 Договора, Стороны договорились предоставлять друг другу национальный режим в соответствии со Статьей III ГАТТ 1994 г. Ввозимые товары не должны облагаться внутренними налогами и сборами, превышающими таковые, применяемые к аналогичным товарам отечественного происхождения.

Взимание НДС осуществляется по принципу страны назначения. При импорте товаров косвенные налоги (НДС, акцизы) уплачиваются в стране импорта этих товаров по ставкам, установленным национальным законодательством. При экспорте товаров государства-участники СНГ – применяют нулевую ставку НДС, что предоставляет его плательщику право на зачет или возмещение из бюджета сумм «входного» НДС.

Акцизы применяются всеми государствами-участниками СНГ – в соответствии с национальным законодательством. Традиционно подакцизными товарами являются спиртосодержащая продукция, табачные изделия, автомобили, яхты, горюче-смазочные материалы, ювелирные изделия.

Применение специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер.

В соответствии с положениями ст.ст. 8 и 9 Договора, Стороны применяют меры по защите национальных производителей в форме специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер. Меры по защите рынка могут применяться в случаях, когда импорт осуществляется в таких количествах и на таких условиях, которые наносят ущерб или создают неотвратимую угрозу ущербу, а также в связи с демпинговым или субсидируемым импортом.

Государства-члены ЕАЭС применяют единые меры защиты рынка. Использование специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер в отношении товаров, ввозимых из третьих стран и государств-участников Договора, осуществляется в соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. Решение о введении и применении таких мер принимается Коллегией Евразийской экономической комиссии (ЕЭК).

Проведено повторное антидемпинговое расследование в отношении стальных кованых валков для металлопрокатных станков, происходящих из Украины. В ходе проведенного расследования, действие антидемпинговой меры продлено по 25 июня 2019 г. (Решение Коллегии ЕЭК от 20 января 2015 г. № 3).

Продолжает действовать антидемпинговая мера на некоторые виды стальных труб: обсадные, насосно-компрессорные, нефтепроводные, газопроводные, происходящие из Украины.

Независимо от страны происхождения действуют специальная защитная мера в виде импортной квоты на зерноуборочные комбайны и их модули, а также защитная мера на посуду столовую и кухонную из фарфора.

ЕЭК начаты и ведутся антидемпинговые расследования в отношении прутков, бесшовных труб, стальных цельнокатаных колес, а также антидемпинговое и компенсационное расследования в отношении ферросиликомарганца, происходящих из Украины.

Таким образом, на таможенной территории ЕАЭС в отношении товаров, происходящих из государств-участников СНГ, проводятся пять расследований и применяются четыре меры защиты рынка, в т. ч., две – антидемпинговые, две – специальные. Это меньше, чем в 2014 г.

В Украине в феврале 2015 г. начат пересмотр антидемпинговой меры в отношении плит древесно-волоконистых происхождением из Российской Федерации, в связи с чем продлен срок действия соответствующей меры на один год.

В июне 2015 г. инициировано антидемпинговое расследование в отношении импорта в Украину азотных удобрений происхождением из Российской Федерации. Кроме того, в июле 2015 г. начато специальное расследование касательно импорта гибких пористых плит, блоков и листов из полиуретанов.

Таким образом, в Украине проводятся два антидемпинговых расследования в отношении импорта азотных удобрений и каустической соды происхождением из Российской Федерации, а также два пересмотра антидемпинговых мер на плиты древесно-волоконистые происхождением из Российской Федерации и флоатстекло, происходящее из Республики Беларусь и Российской Федерации, срок действия которых определен до конца мая 2017 г. Продолжается компенсационное расследование в отношении импорта легковых автомобилей из Российской Федерации и одно специальное расследование на импорт гибких пористых плит, блоков и листов из полиуретана.

В настоящее время в Украине действуют антидемпинговые пошлины, в т. ч., на метанол, нитрат аммония, стрелочные переводы, стеклотару медицинского назначения происхождением из Российской Федерации; плиты древесно-волоконистые, листы асбестоцементные (шифер) и флоатстекло, происходящие из Республики Беларусь и Российской Федерации; электрические лампы накаливания общего назначения из Кыргызской Республики; три специальные защитные меры в отношении

бесшовных труб, легковых автомобилей, посуды столовой и кухонной из фарфора независимо от страны происхождения.

По сравнению с прошлым годом количество защитных мер увеличилось на одну. Итого, Сторонами Договора во взаимной торговле применяются 15 защитных мер.

Меры технического регулирования, санитарные и фитосанитарные меры

В соответствии со ст.ст. 11 и 12 Договора, Стороны во взаимной торговле применяют технические меры, включая технические регламенты, стандарты и процедуры оценки соответствия, а также санитарные и фитосанитарные меры, руководствуясь правилами и принципами соглашений ВТО.

Как отмечают авторы исследования [7], одними из основных видов нетарифных барьеров являются технические. Среди них наибольшее влияние оказывает необходимость тестирования и сертификации продукции, а также соблюдения производственных стандартов. Решение проблемы экспортеры стран Содружества видят во взаимном признании процедур оценки соответствия по продукции, использование международных стандартов и гармонизация правил и норм маркировки, упаковки, этикетирования. Другими важными барьерами являются меры ценового контроля, включая дополнительные налоги и сборы в стране назначения (в особенности, связанные с уплатой и возвратом НДС) и меры, влияющие на конкуренцию (институт специмпортера).

Помимо отмеченных барьеров, экспортеры из Беларуси сталкиваются с существенными издержками от мер, принимаемых в Казахстане и России по ограничению доступа к процедуре государственных закупок, а также от использования странами санитарных и фитосанитарных мер.

Суммарный эффект от всех барьеров с учетом корректировки на выбросы оценивается в размере от 15 до 25 % от стоимости экспорта вне зависимости от направления экспорта

В настоящее время требуются проработка и решение проблемы сопряжения положений Договора в части технических, санитарных и фитосанитарных мер с нормами соглашений об участии Сторон Договора в других интеграционных образованиях.

Свободная торговля услугами

Объем рынка торговли услугами на пространстве Содружества составляет несколько сотен миллиардов долларов в год. Разработка и подписание Соглашения о зоне свободной торговли услугами даст реальную

возможность реализовать полноценную зону свободной торговли на пространстве СНГ и создаст благоприятные условия для дальнейшего роста экономики государств-участников СНГ.

В настоящее время завершается процесс доработки проекта соглашения о свободной торговле услугами в СНГ, подписание которого ожидается в следующем году. А это откроет дорогу важному обстоятельству, на которое обратил внимание Премьер-министр Республики Беларусь Андрей Кобяков: «Соглашение о свободной торговле услугами позволит нам работать в формате «ВТО+» и, в условиях нынешней нестабильной финансовой ситуации, смягчить негативный эффект от проблем глобального рынка».

Выводы

Реализация положений Договора о зоне свободной торговли в СНГ позволила существенно увеличить объемы взаимной торговли его участников в период с 1995 по 2012 гг. Снижение объемов внешней торговли в 2013–2015 гг. во многом связано с падением цен на нефть, металлы и другие сырьевые товары, девальвацией национальных валют, сокращением спроса на экспортируемое сырье и товары на мировом рынке, а также осложнениями на политической арене. Так, в декабре 2015 г. мировая цена нефти марки Юралс снизилась относительно предыдущего месяца на 13,5 %, что ниже уровня декабря 2014 г. на 40,4 %, бензина – на 8,1 и 21,2 %, дизельного топлива – на 19,5 и 38,9 %, газа природного – на 1 и 44,4 % соответственно. Указанные факторы негативно отразились на экономике государств-участников СНГ.

Количество мер по защите рынка, применяемых Сторонами Договора во взаимной торговле в 2015 г., составляет 15. В 2011 г. эти меры применялись в отношении 25 товарных позиций, в 2012 г. – 22, в 2013 г. – 20, в 2014 г. – 16 позиций. Число изъятий сократилось до двух позиций.

Запреты и количественные ограничения, введенные Сторонами во взаимной торговле, в основном, соответствуют положениям Статьи XI ГАТТ 1994. Тем не менее, устранение барьеров в торговле товарами и услугами, несомненно, будет способствовать развитию взаимной торговли и экономическому росту Сторон Договора. Необходимо активнее решать возникающие проблемы, связанные с участием Сторон Договора в различных интеграционных объединениях и с существенными изменениями экономического положения Сторон путем двусторонних переговоров и консультаций.

Целесообразно ускорить подготовку проектов Соглашения о свободной торговле услугами и Протокола о правилах и процедурах регулирования государственных закупок.

Список использованных источников

1. Внешняя торговля государств-участников СНГ: материалы Межгосударственного статистического комитета СНГ, 2016.
2. Итоги реализации в 2014–2015 годах положений Договора о зоне свободной торговли от 18 октября 2011 года (информационно-аналитическая справка) / Исполнительный комитет Содружества Независимых Государств, 2016.
3. Внешняя торговля Республики Беларусь: материалы Национального статистического комитета Республики Беларусь, 2016.
4. Classification of non-tariff measures, United Nations Publication. UNCTAD. – 2013.
5. О ситуации по устранению препятствующих функционированию внутреннего рынка ЕАЭС барьеров для взаимного доступа, а также изъятий и ограничений в отношении движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы: аналитический доклад. – ЕЭК, 2015.
6. Оценка экономических эффектов отмены нетарифных барьеров в ЕАЭС: доклад № 29 Центра интеграционных исследований. – ЕАБР, 2015.
7. Пелипасъ, И. В. Оценка влияния нетарифных барьеров на взаимную торговлю в ЕЭП на основе опроса предприятий-экспортеров / И. В. Пелипасъ [и др.]. – ЕАИ № 4. – 2014.
8. Ковалев, М. М. Экономические эффекты интеграционных процессов / М. М. Ковалев // Вестник Ассоциации белорусских банков. – № 9. – 2000.
9. Резолюция Международной научно-практической конференции «25 лет Содружеству Независимых Государств: итоги, перспективы» (28–29 сентября 2016 года, г. Минск), ИК СНГ. – Минск, 2016.

УДК 340

2.3. Обеспечение и охрана трудовых прав человека: международно-правовой аспект

Жибартович Светлана Ивановна, канд. юридических наук, зав. каф. социально-трудовых отношений РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. Статья посвящена исследованию вопросов международно-правовой охраны трудовых и социальных прав человека, правового регулирования труда отдельных категорий работников. Проанализированы международно-правовые нормы, внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь.

Ключевые слова: права человека, охрана прав, право на труд, условия труда, свобода объединения, трудовая миграция, Европейский союз, международные нормы и стандарты, занятость.

Введение

Вопросу обеспечения и охраны прав человека в трудовправовой сфере придается большое значение в современных международных отношениях. Об этом свидетельствует достаточно большое число международных актов в указанной сфере, а также международно-правовая доктрина (Э. М. Аметистов, Д. К. Бекашев, К. Н. Гусов, И. Я. Киселев, Н. Л. Лютов, Д. В. Черняева и др.).

В настоящей статье ставится цель выявить проблемы, связанные с применением международных правовых норм в отношении обеспечения трудовых прав граждан, охраны прав отдельных категорий работников. Сформулировать вывод о совершенствовании правового механизма использования международных договоров и унификации международного и национального права в трудовправовой сфере.

Основная часть

В фундаментальных международных актах ООН о правах человека закреплено право на труд и охрану труда. Так, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., являющейся программным политическим документом, провозглашаются неотчуждаемые социальные и трудовые права человека: право на труд и на защиту от безработицы, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и др. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. провозглашено, что участвующие в Пакте государства признают право каждого человека на труд, здоровые и безопасные условия труда, право на отдых, право на объединение в профсоюзы и др. В Европейской социальной хартии 1996 г. делается акцент на свободе труда, т. е. государства обязуются признавать право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который свободно им выбран либо на который он свободно согласился.

Особое значение по обеспечению и охране трудовых прав человека, несомненно, имеют принятые ООН Конвенции Международной организации труда: Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г., Конвенция о политике в области занятости 1964 г., Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 г., Конвенция об установлении минимальной заработной платы 1970 г., Конвенция о прекращении трудовых отношений 1982 г. и многие другие.

Важнейшим международным документом является Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм

ее реализации, принятая на 86-й сессии Международной конференции труда МОТ в 1998 г., где сформулированы принципы, соблюдение которых является обязательным для всех государств-членов МОТ: упразднение всех форм принудительного труда; свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; недопущение дискриминации в области труда и занятий; запрещение детского труда. Названная декларация является поощряющим актом. Как справедливо отмечает И. Я. Киселев, значение таких традиционных направлений деятельности МОТ, как защита работников от произвола предпринимателей при найме и увольнениях, безопасность и гигиена труда, охрана труда, особая забота о социально незащищенных категориях трудящихся, не убывает [1, с. 480]. Все это непреходящие ценности.

Важное значение в сфере обеспечения и охраны трудовых прав человека, имеет принятая на 97-й сессии Международной конференции труда МОТ 10 июня 2008 г. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, где нашли отражение принципы, заложенные в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г. и Декларации МОТ об основополагающих принципах и прав в сфере труда и механизм ее реализации 1998 г. [2].

В науке международного права миграцию населения принято делить на вынужденную и добровольную (трудовую). Квалификация лица в качестве беженца либо трудящегося-мигранта будет зависеть от обстоятельств конкретного дела [3, с. 818]. *Трудовая миграция* рассматривается в двух аспектах – внутренняя трудовая миграция и внешняя (международная) трудовая миграция. Внутренняя – это трудовая миграция, которая осуществляется гражданами одного государства в рамках его границ с целью поиска подходящей работы. *Международная трудовая миграция* связана с пересечением иностранными физическими лицами государственной границы какого-либо государства на определенный срок с целью получения работы в конкретном государстве. Международным правом регулируются отношения, связанные с международной трудовой миграцией. Современная международная трудовая миграция представляет собой серьезную глобальную проблему, поскольку трансграничное передвижение рабочей силы затрагивает интересы большинства государств мира.

Международное правовое регулирование трудовой миграции осуществляется в рамках ООН, МОТ, региональных международных организаций. В рамках ООН впервые проблема защиты и охраны прав трудящихся-мигрантов была затронута в 1972 г. в резолюции ЭКОСОС, где была высказана озабоченность нелегальной транспортировкой рабочей силы в европейские государства, а Генеральная Ассамблея ООН в своей резолюции осудила дискриминацию в отношении иностранных работников [4, с. 7].

В первую очередь, следует назвать универсальные акты, касающиеся прав человека и имеющие отношение и к защите прав трудящихся-мигрантов. К таким актам относятся Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Конвенция о правах ребенка 1989 г. и некоторые другие.

В 1990 г. Генеральная ассамблея ООН приняла *Конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей*, которая пока не ратифицирована Республикой Беларусь. Названная Конвенция является основополагающим актом по защите прав трудящихся-мигрантов. Применяется Конвенция в течение всего процесса миграции трудящихся-мигрантов и членов их семей. В данном международном документе дается наиболее полное определение трудящегося-мигранта, из всех имеющихся аналогичных терминов, встречающихся в международных актах. Согласно ст. 1 Конвенции, трудящийся-мигрант – это лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

МОТ в своей деятельности уделяет серьезное внимание проблеме правового регулирования трудовой миграции и защите прав трудящихся-мигрантов. Важнейшими международными договорами в области правового регулирования положения трудящихся-мигрантов *в рамках МОТ* являются Конвенция № 97 (пересмотренная) о трудящихся-мигрантах 1949 г. и Конвенция № 143 о злоупотреблениях в области миграции и обеспечения трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения 1975 г. (обе конвенции ратифицированы Республикой Беларусь). Общими нормами МОТ, имеющими непосредственное отношение к трудящимся-мигрантам, относятся: Конвенция № 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве 2001 г., Конвенция № 181 о частных агентствах занятости 1997 г., Конвенция № 168 о содействии занятости и защите от безработицы 1988 г., Конвенция № 95 об охране заработной платы 1949 г., Конвенция № 81 об инспекции труда 1947 г. и др. Среди документов МОТ, следует выделить *специальные акты*, касающиеся трудящихся-мигрантов: Конвенция № 21 об инспекции мигрантов и Рекомендация № 26 о защите эмигранток в море 1926 г.; Рекомендация № 62 о межгосударственном сотрудничестве в области условий труда трудящихся-мигрантов 1939 г.; Рекомендация № 100 о защите трудящихся-мигрантов в слаборазвитых странах 1955 г., Рекомендация № 151 о работниках-мигрантах 1975 г. и ряд др.

В Европейском союзе предусмотрена особая система трудовой миграции. Относительно свободы передвижения лиц внутри ЕС действуют

учредительные договоры Европейских сообществ и Европейского союза, а также Хартия Европейского союза об основных правах 2000 г., акты вторичного права (регламенты и директивы), решения Суда Европейских сообществ [5].

В соответствии с нормами учредительных договоров и положениями Регламента 1612/68 о свободе передвижения работников в Сообществе 1968 г., каждый гражданин любого государства-члена ЕС имеет право на осуществление трудовой деятельности в другом государстве-члене ЕС. В ЕС основополагающими актами в сфере регулирования труда работников-мигрантов являются *Директива 2004/38/ЕС* о праве граждан Европейского союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов ЕС 2004 г. и *Директива 2009/50/ЕС* об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран для осуществления высококвалифицированной трудовой деятельности в Европейском союзе.

Нельзя не отметить деятельность таких региональных международных организаций, как Содружество Независимых Государств (далее – СНГ) и Евразийского Экономического Союза (далее – ЕАЭС). В рамках СНГ следует отметить действие таких актов, как Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г., Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ 2008 г., Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения 1992 г., Соглашение о сотрудничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией 1998 г.; Соглашение об образовании Совета руководителей миграционных органов государств-участников СНГ 2007 г. В рамках ЕАЭС, учрежденном Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией, к которому в 2014 и 2015 гг. присоединились Армения и Кыргызстан, в Договоре о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (ред. от 10.10.2014) предусмотрен отдельный раздел XXIV «Трудовая миграция», определяющий правовой статус трудящегося-мигранта в данной региональной международной организации (ст.ст. 96–98).

В науке международного трудового права уделяется достаточно большое внимание условиям и охране труда отдельных категорий работников [6, С. 11–12]; [7, с. 14]; [8, с. 63]; [9, С. 977–978]; [10, С. 86–87].

Международные нормы в отношении охраны *условий труда* достаточно обширны. Детализируются же они в зависимости от категории работников и осуществляемой ими трудовой функции.

В соответствии с требованиями международных трудовых стандартов в отношении *рабочего времени*, государства обязаны стремиться к установлению 40-часовой рабочей недели без уменьшения заработной платы.

Эти нормы закреплены в Конвенции № 47 о 40-часовой рабочей неделе 1935 г. и Рекомендации № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени 1962 г. Согласно Конвенции № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 г., государства обязаны установить равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. В отношении *времени отдыха* установлены международные стандарты продолжительности еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков для отдыха, оплачиваемых учебных отпусков. Правовое регулирование осуществляется Конвенцией № 14 о еженедельном отдыхе в промышленности и Конвенцией № 106 и Рекомендацией № 103 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 г., Конвенцией № 132 об оплачиваемых отпусках 1970 г.

Стандарты МОТ применительно к *заработной плате* посвящены в большинстве своем процедуре и принципам установления государственного минимума заработной платы, а также обеспечению ее охраны (Конвенция № 95 и Рекомендация № 85 об охране заработной платы 1949 г., Конвенция № 26 о процедуре установления минимальной заработной платы 1928 г., Конвенция № 131 об установлении минимальной заработной платы 1970 г., Конвенция № 173 и Рекомендация № 180 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя 1992 г. и др.).

Глобализация – процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации. И основным следствием этого является международное разделение труда, миграция капитала, человеческих и производственных ресурсов в мировых масштабах, сближение культур разных стран, и, наконец, стандартизация законодательства, экономических и технологических процессов. Защита трудовых и социальных прав человека является одной из основных задач мирового сообщества в эпоху процесса глобализации [6, с. 31]. Следует отметить, что, принятая в 2000 г. Декларация тысячелетия ООН, в качестве обязательств государств, в соответствии с целями и принципами Устава ООН в числе иных называет обеспечение уважения прав человека и основных свобод; соблюдение равных прав для всех, без различия расы, пола, языка и религии; международное сотрудничество в решении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера.

Нельзя не отметить Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. (далее – Декларация 2008 г.). В названной Декларации 2008 г. заявлено о всемирном характере установления достойного труда, а именно то, что все государства-члены МОТ должны проводить политику, направленную на решение серьезных задач в таких стратегических сферах, как социальная защита и социальный диалог,

занятость, права в сфере труда. В документе также подчеркивается, что в условиях глобализации в современном мире происходят глубокие преобразования в сфере труда [2].

Важность Декларации 2008 г. в рассматриваемом контексте определяется тем, что акцент в ней сделан на формировании стабильных институциональных и экономических условий, в которых все предприятия, независимо от организационно-правовых форм, оказываются жизнеспособными, и благодаря этому обеспечиваются соответствующие трудовые права: повышается уровень занятости, расширяются перспективы и возможности получения доходов для всех исключительно категорий работников. Также отмечается на необходимость проведения такой политики в сфере труда и доходов, установления продолжительности рабочего времени и, соответственно, времени отдыха, охраны труда, которая была бы нацелена на обеспечение справедливой и стабильной заработной платы в размере достойного прожиточного минимума для всех работников.

В соответствии с Декларацией 2008 г., достижение обязательств, принятых государствами-членами МОТ должны строиться на стратегических задачах МОТ:

- содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды;
- содействие социальному диалогу и трипартизму;
- соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность для решения всех стратегических задач;
- разработка и расширение мер социальной защиты, которые носят устойчивый характер и отвечают национальным условиям, а именно – социального обеспечения и защиты работников.

Нашли отражение в Декларации 2008 г. основополагающий принцип свободы объединения и право на ведение коллективных переговоров, которые служат воплощением человеческого достоинства, поскольку они гарантируют работникам возможность вступать в организации и действовать в целях защиты экономических интересов и гражданских свобод, защиту от дискриминации, вмешательства.

Таким образом, следует подчеркнуть, что принятие Декларации 2008 г. означает, что государства подчеркивают важнейшую роль МОТ в обеспечении социальной справедливости в контексте глобализации, а именно – в обеспечении и охране трудовых и социальных прав человека.

Заключение

На основании проведенного обзора международно-правового регулирования трудовых прав человека сформулируем основные выводы. При использовании международных договоров во внутригосударственном праве Республики Беларусь необходимо, в большей степени, использовать терминологию международных документов, что позволит в большей мере унифицировать международные стандарты в сфере труда и трудовом законодательстве Республики Беларусь. Полагаем возможным рекомендовать Национальному собранию Республики Беларусь ратифицировать Конвенцию МОТ № 177 о надомном труде, Конвенцию МОТ № 189 о домашних работниках, Конвенцию МОТ № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов и привести положения Трудового кодекса Республики Беларусь в соответствие с названными Конвенциями.

Список использованных источников

1. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И. Я. Киселев, А. М. Лушников. – М.: Эксмо, 2008. – 708 с.
2. Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. [Электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf. – Дата доступа: 03.09.2015.
3. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие / Д. К. Бекашев. – М. : Проспект : Велби, 2008. – 336 с.
4. Аметистов, Э. М. Международное право и труд : Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М.: Междунар. отношения, 1982. – 272 с.
5. Европейская социальная хартия [Электронный ресурс]: [заключена в г. Страсбурге 03.05.1996 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
6. Гусов, К. Н., Лютов, Н. Л. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М., 2012. – 592 с.
7. Лютов, Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право: учеб. пособие / под общ. ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.
8. Мартенс, Ф. Ф. Современное международное право цивилизованных народов / Ф.Ф. Мартенс. – Санкт-Петербург, 1904. – 220 с. – Т.1.
9. Международное право: учебник / под ред. А. Н. Вылегагина. – М., 2009. – 1012 с.
10. Черняева, Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие / Д. В. Черняева. – М.: КноРус, 2010. – 229 с.

2.4. Организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона

Рассеко Юлия Юрьевна, ст. преподаватель
каф. международного менеджмента БГУ

Аннотация. В предложенной статье автором проводятся теоретические исследования, целью которых является объяснение неоднозначности трактовки организационно-экономического механизма и отсутствие комплексного подхода к развитию региона на основе использования его экономических преимуществ. Обобщая труды отечественных и зарубежных ученых, автор предлагает собственный организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона. В статье изложено авторское определение организационно-экономического механизма, представлены его структура и содержание, описана модель функционирования механизма.

Ключевые слова: регион, региональное развитие, организационно-экономический механизм, экономические преимущества.

Теоретические аспекты формирования организационно-экономического механизма

Сегодня понятие «механизм» широко распространено в научной литературе, оно употребляется в различных выражениях и сочетаниях («механизм управления», «экономический механизм хозяйствования», «организационно-экономический механизм», «рыночный механизм», «ценовой механизм» и др.). Различен и масштаб применения: народное хозяйство либо отдельные регионы, отрасли или предприятия. При этом, как в условиях прежней экономической системы, так и в настоящее время, авторы разграничивают данные понятия и осмысливают их по-разному. В этой связи необходимым является исследование содержания тех из них, которые имеют непосредственное отношение к проблематике.

При толковании понятия «механизм» целесообразно исходить из физического содержания термина – в качестве системы, состоящей из звеньев и соединений, предназначенных для преобразования движения одних тел в движение других, т. е. совокупности определенной структуры и определенных процессов.

Как организацию какой-либо системы трактует сущность термина «механизм» Ю. М. Осипов, а само понятие «организация» ведущие авторитетные источники определяют, с одной стороны, как упорядоченное состояние элементов целого, а с другой – как процессы по их упорядочению в целесообразное единство. Таким образом, содержание тех или

иных социально-экономических механизмов логично рассматривать в виде единства структурной и процессной составляющих, а не только совокупности методов или рычагов воздействия на управляемый объект [1, с. 94].

Профессор А. П. Градов рассматривает национальную экономику как систему взаимодействующих организационно-экономических механизмов (равновесия между производством и потреблением; экономических циклов; равновесия национальной экономики и внешнего мира и др.), как цепочку последовательно возникающих взаимосвязанных явлений.

Б. А. Райзберг определяет организационно-экономический механизм как совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых форм, с помощью которых реализуются в действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства. По его мнению, система управления и механизм управления – это не одно и то же. Отличаются они тем, что механизм включает в свой состав методы, виды, формы и функции управления. Система, помимо перечисленного, включает в свой состав еще и аппарат управления, выполняющий функции управления [1, с. 95].

По мнению В. З. Мазлоева, сущность организационно-экономического механизма представляет собой «...совокупность взаимосвязанных экономических рычагов и методов воздействия на производство, обмен, распределение и потребление продуктов».

В. Р. Боев определяет организационно-экономический механизм «...не как простой набор экономических рычагов и инструментов, а как их систему, то есть взаимосвязанное и взаимообусловленное сочетание конкретных экономических регуляторов ...».

По мнению М. П. Гриценко «...организационно-экономический механизм представляет совокупность организационных структур, ценовых, финансово-кредитных, налоговых и других рычагов и стимулов...».

В новом экономическом словаре организационно-экономический механизм определяется как «...совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы, их регулирование». При этом «...экономический механизм представляет собой систему взаимосвязанных экономических явлений, возникающих в определенных условиях...» [2, с. 3].

Следует отметить, что понятие «организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона» не получило четкого определения и наглядного отображения в литературе.

По определению автора, «организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона» представляет собой совокупность экономических, организационных и социальных отношений в сфере управления и регулирования процессами

выявления и использования экономических преимуществ с целью функционирования и развития региона.

Оценка существующих механизмов развития регионов Республики Беларусь свидетельствует о том, что до настоящего времени не существует эффективных форм и методов воздействия на эти процессы, потому что, несмотря на принимаемые меры по стабилизации, не созданы условия:

- эффективного использования имеющегося ресурсного потенциала региона;
- регулирования процессов развития региона с учетом реальных потребностей населения и имеющегося ресурсного потенциала;
- механизма экономического взаимодействия хозяйствующих субъектов в рамках функционально-отраслевой структуры белорусского региона;
- четкой организации процессов развития регионов страны.

Тему устойчивого развития малых городов и региональной экономики в целом затрагивают следующие авторы: К. А. Сумар, В. П. Андрейченко, А. С. Якобсон, В. И. Савченко, Н. Ф. Домашкевич, Б. В. Батура, А. В. Кобыков, Р. Салата, А. Н. Тур, С. Хрипко и др. В экономической науке вопросы, связанные с исследованием региональных экономических систем, их конкурентоспособности и направлений развития, разработаны на высоком уровне. Проблемами регионального и городского развития занимались отечественные и зарубежные ученые: Дж. Адаме, Г. Ветров, Г. Гутман, А. Гутнов, У. Изард, И. Ильин, К. Линч, П. Мерлен, А. Тетиор, М. Фуджита, П. Холл и др., однако в современных условиях не создан организационно-экономический механизм развития отечественных регионов на основе использования их экономических преимуществ [3, С. 88–90].

Это означает, что необходимой является разработка организационно-экономического механизма формирования и реализации экономических преимуществ региона, позволяющего обеспечить эффективное функционирование субъектов региона на основе экономической заинтересованности, внедрения достижений научно-технического прогресса, управления и регулирования процессами развития региона на основе имеющегося потенциала.

Необходимость уточнения его теоретических и практических аспектов продиктована следующими условиями:

- во-первых, отсутствием системного подхода к развитию регионов на основе использования экономических преимуществ;
- во-вторых, отсутствием методологии реализации концептуальных положений по созданию условий эффективного функционирования субъектов и регулирования процессов развития.

Структурное представление и содержание механизма

Исследование отечественного и зарубежного опыта развития регионов позволило выявить определенные закономерности. Если сравнивать программные документы и нормативную базу Республики Беларусь с европейскими программами развития, то можно прийти к выводу о явном различии указанных подходов. Так, европейские программы базируются на принципе саморазвития субъектов: это связано либо с ростом их социального капитала и ответственности, либо с освоением современных знаний об условиях и стандартах существования. Если для государственных программ Республики Беларусь параметры развития страны определяют, какие показатели должны быть у малых городов и регионов, то для европейских программ, наоборот, через развитие частей происходит развитие целого.

Таким образом, различия заключаются не столько в самих принимаемых ежегодно мероприятиях (развитие предпринимательства, снижение налогового бремени на малый бизнес, строительство жилья, улучшение социальной инфраструктуры и т. д.), а в самой основе, в принципах и механизмах реализации указанных мероприятий.

Предложенный автором организационно-экономический механизм направлен на развитие региона на базе имеющегося потенциала. Модель функционирования механизма обеспечивает выявление имеющихся экономических преимуществ и их реализацию.

Концептуальную модель организационно-экономического механизма формирования и реализации экономических преимуществ региона, разработанную автором, иллюстрирует рис. 2.4.1.

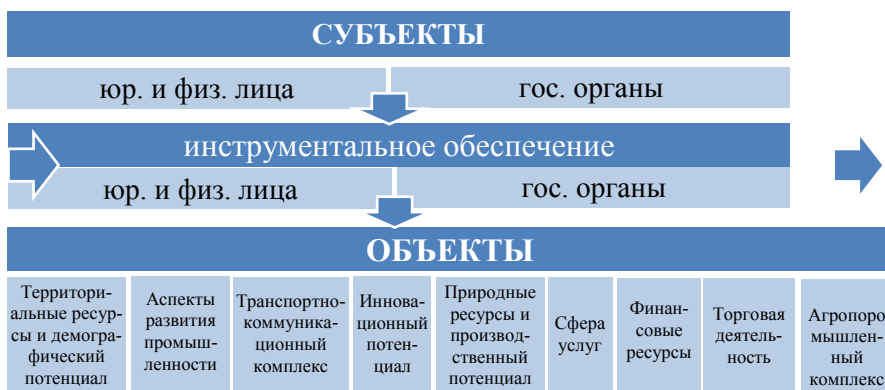


Рис. 2.4.1. Организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона.

Источник: разработка автора

Основными принципами, которые должны быть положены в основу формирования и совершенствования организационно-экономического механизма являются:

- целенаправленность – соответствие механизма целям функционирования и развития региона;
- системность – упорядочение и структурированное взаимодействие всех элементов механизма;
- адаптивность – возможность реагирования на различные изменения внешней среды;
- комплексность охвата решаемых задач;
- согласованность интересов субъектов организационно-экономического механизма;
- содействие развитию предпринимательства в регионе;
- инновационность – ориентация организационно-экономического механизма на инновационное развитие региона.

Большое значение имеют условия и факторы, оказывающие влияние на эффективность функционирования организационно-экономического механизма. Поскольку рассматриваемые факторы выступают в качестве базиса при формировании механизма, их выделение, измерение и учет позволяют повысить качество решаемых задач. При определении условий и факторов функционирования механизма целесообразно разделять факторы микро- и макроуровня.

Субъектами организационно-экономического механизма выступают совокупность органов и уровней государственного управления и совокупность юридических и физических лиц, осуществляющих экономическую деятельность. Юридические и физические лица, осуществляющие деятельность по продаже, производству товаров, а также оказанию услуг в определенной сфере национальной экономики на различных уровнях (страна, регион, предприятие). Государственные органы, осуществляющие деятельность по формированию стратегии и приоритетных направлений развития региона; созданию экономических стимулов и условий функционирования региона; осуществлению контрольной функции.

Объектами предложенного механизма являются различные составляющие среды функционирования региона. Мониторинг блока «Территориальные ресурсы и демографический потенциал» предполагает выявление социальных ориентиров региона, оценку качества жизни его населения, изучение направлений демографической политики в регионе, определение уровня безработицы.

Второй блок «Природные ресурсы и производственный потенциал» включает в себя экономико-географическое положение населенного пункта, природные ресурсы его территорий, научно-технический потенциал.

Блок «Финансовые ресурсы» затрагивает методы стимулирования хозяйствующих субъектов, налоговый режим, действующий на территории региона, структуру местного бюджета.

Инновационный потенциал складывается из технического уровня региона, инвестиций, степени развития инновационной сферы.

Аспекты развития промышленности – это институциональная среда, специфика региона, его экономические зоны.

Транспортно-коммуникационный комплекс охватывает инфраструктуру транспорта, степень связанности сетей региона, современные коммуникации, действующие на его территории.

Блок «Агропромышленный комплекс» направлен на изучение продовольственной безопасности, состояния сельского хозяйства, рассредоточения предприятий перерабатывающей промышленности.

Сфера услуг отражает проблемы ЖКХ, разработанность современной структуры услуг в регионе, степень развития туристического бизнеса, СМИ [4].

Инструментальное обеспечение организационно-экономического механизма – это комплекс инструментов и правил их применения для формирования и реализации экономических преимуществ, направленных на развитие региона. Инструментальное обеспечение разрабатывается в соответствии с моделью функционирования механизма, представленной на рис. 2.4.2.



Рис. 2.4.2. Модель функционирования механизма.

Источник: разработка автора

Предложенная модель демонстрирует три основных этапа функционирования организационно-экономического механизма. Формирование потенциала представляет собой платформу, которая строится из экономических, географических, климатических, политических, социальных и других преимуществ территории. Наличие такой платформы является основой развития, поэтому необходим действенный инструмент создания платформы. Содержание построения ресурсной основы включает анализ внутренних и внешних факторов региона, выбор направления их реализации по результатам анализа.

План реализации включает в себя выбор и прогноз реализации инструмента развития на базе созданной платформы. После выбора направления реализации экономических преимуществ региона необходим инструмент достижения результата, функциональность которого досконально прорабатывается. С целью определения эффективности планируемого мероприятия рассчитываются прогнозные результаты, в случае отклонения от плана, проводятся коррективы.

Заключительным этапом является непосредственно реализация, т. е. вживление инструмента в конкретную составляющую среды региона с отдачей в виде социально-экономических эффектов.

Выводы

Предложенный подход позволит соблюсти принцип саморазвития, спроектировать систему развития регионов на спиралевидный процесс, с качественно новыми циклами. Кроме того, станет возможной адаптация опыта схожих территорий, выравнивание незначительного дисбаланса.

Особенности содержания организационно-экономического механизма формирования и реализации экономических преимуществ региона обусловлены предназначением конкретного региона в национальной экономике и факторами макросреды.

Структурное представление и содержание организационно-экономического механизма является универсальной схемой и может применяться как базовая модель организационно-экономического механизма формирования и реализации экономических преимуществ для любого региона Республики Беларусь.

Таким образом, можно отметить, что организационно-экономический механизм формирования и реализации экономических преимуществ региона – это многогранная, многоаспектная система, которая содержит в себе совокупность взаимодействующих субъектов, методов, инструментов и процессов воздействия, которые в реальной практике используются для получения того или иного результата, в рамках соблюдения интересов разных сторон.

Список использованных источников

1. Куркина, Н. Р. Совершенствование организационно-экономического механизма развития системы продовольственного обеспечения / Н. Р. Куркина // Экономика и управление. – 2014.
2. Рассеко, Ю. Ю. Активизация роли малых городов в региональном развитии / Ю. Ю. Рассеко // Вестн. полоцкого гос. ун-та. Сер. Д, Экономические и юридические науки. – 2012. – № 14.
3. Рассеко, Ю. Ю. Инвестиционная динамическая карта как инструмент развития малых городов и сельских территорий /Ю. Ю. Рассеко // Экономический вестник университета : сборник науч. трудов ученых и аспирантов. – г. Переяслав-Хмельницкий : ДПУ імені Григорія Сковороди; редкол.: Т. М. Боголюб (гл. ред.) и [др.]. – Переяслав-Хмельницкий : ДПУ імені Григорія Сковороди, 2013. – С. 88–90.
4. Удальцова, Н. Л. Организационно-экономический механизм функционирования отрасли национальной экономики / Н. Л. Удальцова // Экономические науки. – 2012. – № 6.

УДК 338.46

2.5. Некоторые аспекты бухгалтерского учета web-сайтов в бюджетных организациях

Долбик Наталья Владимировна, ст. преподаватель
каф. экономики и управления РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы бухгалтерского учета сайтов как объектов нематериальных активов в бюджетных организациях. Каждая бюджетная организация имеет сайт как современное средство обмена информацией. Многие годы велась дискуссия о бухгалтерском учете компьютерных программ, в статье автор предлагает считать сайт объектом нематериального актива и предлагает варианты для бухгалтерского учета в бюджетных организациях.

Ключевые слова: Web-сайт, бюджетная организация, бухгалтерский учет, нематериальные активы.

Введение

Современные информационные технологии дают широкие возможности повышения эффективности хозяйственной деятельности организаций, в т. ч., финансируемых из бюджета. Организация, имеющая свой сайт, получает дополнительные инструменты для представления своей деятельности и определенный доступ к обширной информационно-экономической среде общения субъектов хозяйствования.

Вопросы бухгалтерского учета нематериальных активов в организациях были представлены в работах таких известных ученых как В. И. Стражев, Д. А. Панков, Н. И. Ладутько, Л. И. Кравченко, Н. П. Дробышевский, М. А. Снитко, Т. Л. Кравченко, А. А. Чернюк, Н. П. Кондраков, О. А. Левкович, Е. В. Головкова, П. Я. Папковская, И. К. Татур, которые заложили основу понятия нематериальных активов и основные принципы их учета.

В данной статье представлены особенности бухгалтерского учета сайтов как объектов нематериальных активов в организациях, финансируемых из бюджета.

Основная часть

Понятие сайта и его значение.

Этапы разработки сайта для бюджетной организации

Web-сайт (далее – сайт) можно представить как комплекс компьютерных программ, позволяющий отразить необходимую информацию в глобальной сети Интернет и обеспечить достижение целей определенной организации. Сайты можно классифицировать по различным признакам: по назначению (сайты государственных органов и организаций, рекламного и торгового характера, для организации общения, информационные, социальные, деловые), по принадлежности (личные и корпоративные), по доступу к содержанию (открытые (общего пользования), закрытые (для определенного круга пользователей)), по объему информации (ограниченные и развернутые) и т. п.

В учреждениях, финансируемых из бюджета, целесообразность, а в некоторых случаях и необходимость, наличия собственного сайта уже не вызывает сомнения. Обладание сайтом позволяет: представить организацию, финансируемую из бюджета, для широкого круга пользователей, описать направления деятельности, структуру, актуальные мероприятия, в т. ч. социального характера, для различных групп общества, провести необходимые исследования, получить информацию об исследуемом объекте, при необходимости, провести рекламную кампанию, организовать информационную среду для эффективной работы сотрудников организации и внешних пользователей и т. п.

Разработка сайта включает в себя следующие этапы:

- описание цели и задачи разработки сайта, описание требований к оформлению, структуре и содержанию сайта, определение конфигурации, функций, методов доступа к информации, круга пользователей, технической поддержки и т. п.;

- оценку требований заказчика и определение затрат на выполнение каждого этапа проекта и стоимости проекта в целом;

- оформление договора и сопроводительной документации;
- определение порядка финансирования работ (фиксированная (договорная) цена, оплата за объем работы по нормативам в соответствии с выполненной работой и расходами на разработку или оплата труда выделенной команды разработчиков за время выполнения работ);
- выполнение работ по созданию сайта (программирование, кодирование, создание баз данных, подготовка серверов, тестирование, стабилизация, постановка на сервер и на открытую платформу в сеть Интернет, настройка в сети);
- сдача-приемка проекта заказчику, установка приложения на оборудование заказчика, разработка руководства пользователя, проведение приемочных тестов, проверка заказчиком результатов работы.

Дополнительные требования, возникающие у заказчика в процессе сдачи-приемки работ, оплачиваются, как правило, сверх договора.

В связи с тем, что программные продукты в виде сайтов существуют уже достаточно много лет, возможна не только разработка сайта с «нуля», но и такие виды работ как реструктуризация или модернизация разработанного ранее сайта, сопровождение и техническая поддержка сайта, адаптация для разных пользователей и под новые цели, задачи, усовершенствование интерфейса и графического дизайна и т. п.

До заключения договора, как правило, определяется степень участия заказчика в проекте:

- каскадная модель разработки сайта по версиям предполагает определение для каждой версии видов и стоимости работ, каждая версия проходит полный цикл разработки и заканчивается сдачей заказчику;
- цельная модель разработки означает приемку заказчиком готового проекта.

При заключении договора на разработку сайта могут возникнуть вопросы об авторских правах разработчиков. Отношения, возникающие в связи с созданием и использованием различных произведений науки, литературы и искусства, регулируются Законом Республики Беларусь от 17 мая 2011 г. № 262-З «Об авторском праве и смежных правах». При этом под произведением может пониматься как цельный продукт, например, сайт, так и его элементы, например, компьютерный дизайн или элементы оформления. Права на объект интеллектуальной собственности делятся на два вида: имущественные права и личные неимущественные права. Имущественные права авторов-разработчиков сайта передаются на основании договора, а неимущественные права остаются у автора. Поэтому при заключении договора необходимо учитывать пожелание автора обозначить свои неимущественные права, например, в виде указания имени или условного обозначения.

Выбор исполнителя работ по созданию сайта необходимо проводить в соответствии с Положением о порядке выбора поставщика (подрядчика, исполнителя) при осуществлении государственных закупок на территории Республики Беларусь, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 декабря 2008 г. № 1987 «О некоторых вопросах осуществления государственных закупок» (с изменениями и дополнениями). Порядок проведения закупок должен соблюдаться бюджетными организациями независимо от источников финансирования – бюджетных или внебюджетных.

Разработка сайта может проводиться подрядным или хозяйственным способом. Подрядный способ предполагает привлечение для разработки сайта сторонней организации, индивидуального предпринимателя или физического лица на основании договора (подряда, поставки, разработки, возмездного оказания услуг).

При хозяйственном способе, если разработчиками сайта являются работники организации, то оплата их труда – это заработная плата в соответствии со штатным расписанием и условиями премирования, если данные виды работ предусмотрены должностными обязанностями, или оплата по договору возмездного оказания услуг за работу, выполненную вне функциональных обязанностей.

Сайт может быть разработан за счет бюджетного финансирования, если вышестоящей организацией принято соответствующее решение или самой бюджетной организацией представлено обоснование необходимости данного информационного ресурса. Для финансирования разработки сайта необходимо предусмотреть в смете расходов по бюджету наличие денежных средств или создать сайт за счет доходов от внебюджетной деятельности.

Критерии отнесения сайта к нематериальным активам

В соответствии с Инструкцией по бухгалтерскому учету нематериальных активов в бюджетных организациях, утвержденной Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.04.2012 № 25, нематериальными активами для целей бухгалтерского учета признаются права и затраты, связанные с созданием объектов интеллектуальной собственности и приобретением программного обеспечения, используемые организацией в процессе производства и управления. В частности, к нематериальным активам для целей бухгалтерского учета относятся документально оформленные приобретенные права на использование объектов интеллектуальной собственности, программного обеспечения, подтвержденные договорами.

В соответствии с Инструкцией, нематериальными активами для целей бухгалтерского учета признаются активы:

- идентифицируемые (имеющие признаки, отличающие данный объект от других, в т. ч., аналогичных) и не имеющие материально-вещественной (физической) формы;

- используемые в деятельности организации;

- способные приносить организации будущие экономические выгоды;

- срок полезного использования которых превышает 12 месяцев;

- стоимость которых может быть измерена с достаточной надежностью, то есть имеется документальное подтверждение стоимости, а также затрат, связанных с их приобретением (созданием);

- при наличии документов, подтверждающих права обладателя.

По мнению автора, сайт является нематериальным активом для бюджетной организации, так как отвечает всем вышеперечисленным требованиям: имеет уникальное имя, не имеет материально-вещественной формы, используется в деятельности организации в течение длительного периода времени и способен приносить будущие экономические выгоды. По поводу последнего признака следует заметить, что бюджетные организации, являясь, как правило, некоммерческими организациями, в настоящее время ведут активную внебюджетную (предпринимательскую) деятельность и обязаны обеспечивать безубыточность, то есть экономическую эффективность своей деятельности. Государственные органы и социальные учреждения некоммерческого характера, имеющие свой сайт, фактически способствуют улучшению не только социальной, но и экономической составляющей в развитии общества. Кроме того, на современном этапе сайт может являться классическим примером нематериального актива, наряду с лицензией, изобретением, торговой маркой, франшизой и другими правами, имеющими стоимость и документальное подтверждение.

Бухгалтерский учет сайта в бюджетной организации

Единицей бухгалтерского учета нематериальных активов является инвентарный объект, который определяется как совокупность прав, возникающих из одного патента, свидетельства, лицензии, сертификата, договора и так далее.

Нематериальные активы в бухгалтерском учете организаций, финансируемых из бюджета, учитываются по первоначальной стоимости. Отражение расходов по созданию и сопровождению сайта ведется в соответствии с кодами экономической классификации расходов бюджета согласно Постановлению Министерства финансов Республики Беларусь от

31.12.2008 № 208 «О бюджетной классификации Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями). Для объектов нематериальных активов, приобретенных за плату у других организаций и физических лиц, первоначальная стоимость определяется исходя из фактически произведенных затрат по приобретению этих объектов. Первоначальная стоимость объектов нематериальных активов, созданных самой организацией, определяется в сумме фактических расходов на их создание, которые включают в себя расходы на материальные ценности, оплату труда, отчисления на социальные нужды, услуги сторонних организаций и другие расходы. В затраты на создание сайта включаются: заработная плата работника, отчисления в ФСЗН, отчисления на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, амортизация основного средства (компьютера), стоимость магнитных носителей, расходных и канцелярских материалов, прочие расходы, связанные с разработкой сайта, а также услуги по его регистрации в сети Интернет.

По аналогии с принципами формирования первоначальной стоимости основных средств логично предложить в первоначальную стоимость нематериальных активов включать стоимость всех необходимых работ по установке, настройке и подключению, то есть доведению сайта до рабочего состояния.

Для учета нематериальных активов планом счетов для бюджетных организаций не предусмотрен специальный счет, поэтому учитываются нематериальные активы на субсчете **019 «Прочие основные средства»**, к которому можно открыть дополнительные субсчета или аналитические счета по видам нематериальных активов.

Принятие к учету сайта, созданного подрядным способом, после подписания акта выполненных работ может отражаться проводкой:

Дебет 019 «Прочие основные средства» субсчет «Нематериальные активы»

Кредит 178 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами»

И одновременно создается фонд в нематериальных активах проводкой в зависимости от источника финансирования:

Дебет 200 «Расходы по бюджету»

Кредит 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах», если создание сайта проводилось за счет бюджетных средств или

Дебет 211 «Расходы по внебюджетным средствам» или

Дебет 246 «Фонд производственного и социального развития»

Кредит 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах», если создание сайта проводилось за счет внебюджетной деятельности.

Сумма налога на добавленную стоимость, указанная в документах разработчика, при осуществлении бюджетной организацией деятельности, освобожденной от уплаты НДС, относится на увеличение стоимости нематериального актива.

При постановке на учет сайта НДС может отдельно отражаться проводкой:

Дебет 175 «Налог на добавленную стоимость по приобретенным товарам (работам, услугам)»

Кредит 178 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами».

Затем сумма НДС относится на увеличение стоимости сайта:

Дебет 019 «Прочие основные средства» субсчет «Нематериальные активы»

Кредит 175 «Налог на добавленную стоимость по приобретенным товарам (работам, услугам)»

И одновременно эта же сумма – на увеличение фонда:

Дебет 200 «Расходы по бюджету» или

Дебет 211 «Расходы по внебюджетным средствам»

Кредит 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах».

При осуществлении видов внебюджетной деятельности, которые не освобождены от НДС, уплаченный НДС не включается в стоимость сайта, а может быть принят к зачету пропорционально видам внебюджетной деятельности, при условии уплаты входного НДС и отражения его в книге покупок в соответствии с требованиями Налогового Кодекса Республики Беларусь.

В процессе разработки сайта поэтапным методом фактические расходы могут списываться с кредита денежных и расчетных счетов в дебет следующих счетов:

Дебет 203 «Расходы по бюджету на капитальные вложения» – если финансирование создания сайта осуществляется за счет бюджетных средств, при этом создание сайта можно рассматривать как капитальные вложения во внеоборотные (долгосрочные) активы организации.

Дебет 212 «Расходы по внебюджетным средствам на капитальные вложения» – если финансирование создания сайта осуществляется за счет внебюджетных средств.

Для учета расходов на создание сайта можно применять счет **210 «Расходы к распределению»**, путем отнесения фактических расходов с кредита денежных и расчетных счетов в **дебет счета 210**.

После подписания акта и ввода в работу нематериальный актив в сумме фактических расходов приходится проводкой:

Дебет 019 «Прочие основные средства» субсчет «Нематериальные активы»

Кредит 210 «Расходы к распределению»

Кредит 203 «Расходы по бюджету на капитальные вложения»

Кредит 212 «Расходы по внебюджетным средствам на капитальные вложения»

И одновременно создаем фонд в нематериальных активах проводкой в зависимости от источника финансирования:

Дебет 200 «Расходы по бюджету»

Кредит 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах», если создание сайта проводилось за счет бюджетных средств или

Дебет 211 «Расходы по внебюджетным средствам»

Кредит 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах», если создание сайта проводилось за счет внебюджетной деятельности.

Нематериальный актив в виде сайта принимается к бухгалтерскому учету на основании акта, подписанного комиссией, осуществившей приемку, и утвержденного руководителем организации. Инструкцией по бухгалтерскому учету нематериальных активов бюджетными организациями предусмотрено ведение аналитического учета поступивших нематериальных активов по их видам в инвентарных карточках учета основных средств (форма ОС-6), записи в которые производятся на основании первичных документов (договоры, лицензии, патенты и др.). В карточках указываются характерные признаки объектов, краткая индивидуальная характеристика. Инвентарные карточки ведутся по каждому объекту нематериальных активов и регистрируются в описи инвентарных карточек по учету основных средств (форма ОС-10), где им присваивается порядковый номер. Опись ведется в одном экземпляре.

Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 22.04.2011 № 23 «Об установлении форм акта о приеме-передаче основных средств, акта о приеме-передаче нематериальных активов и утверждении инструкции о порядке заполнения акта о приеме-передаче основных средств и акта о приеме-передаче нематериальных активов» утверждены формы первичной учетной документации по учету основных средств и нематериальных активов, и указано, что утвержденные формы подлежат применению организациями независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, бюджетным организациям следует по вновь принятым объектам нематериальных активов применять типовые формы НА-1 «Акт о приеме нематериальных активов» и НА-2 «Инвентарная карточка учета нематериальных активов». В форме НА-1 указывается первоначальная стоимость, срок полезного использования, норма амортизации и годовая сумма амортизации, инвентарная карточка

типовой формы НА-2 заводится на сайт как на любой инвентарный объект и при этом делается регистрационная запись в описи инвентарных карточек формы ОС-10. В случае, если специфика вида хозяйственной деятельности бюджетной организации требует применения типовых унифицированных форм первичной учетной документации по учету нематериальных активов с дополнительными реквизитами, не содержащимися в данных формах, то организация может внести их, оформив соответствующий организационно-распорядительный документ.

Бухгалтерский учет сайта как объекта, содержащего рекламную информацию

Сайт организации можно рассматривать как объект, содержащий рекламную информацию. Законом Республики Беларусь от 10.05.2007 № 225-З «О рекламе» (с изменениями и дополнениями) определено, что реклама – информация об объекте рекламирования, распространяемая в любой форме с помощью любых средств, предназначенная для неопределенного круга лиц (потребителей рекламы), направленная на привлечение внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему и (или) его продвижение на рынке. Для некоммерческих организаций социальной сферы сайт не является рекламным средством в коммерческом смысле, но для бюджетных организаций, имеющих внебюджетные виды деятельности, следует учитывать установленные нормы расходов на рекламу в доле, приходящейся на соответствующие виды внебюджетной деятельности.

Затраты, связанные с рекламой, учитываются в составе расходов на реализацию в соответствии с учетной политикой организации. К расходам на рекламу относятся расходы на разработку и издание различных рекламных изделий, на рекламные мероприятия. В качестве носителей рекламы могут использоваться также и нематериальные активы организации. В соответствии с Налоговым Кодексом Республики Беларусь к затратам, учитываемым при налогообложении, относятся расходы на рекламу в пределах размеров, установленных нанимателем.

Амортизация нематериальных активов, формирование и использование амортизационного фонда воспроизводства нематериальных активов осуществляются в соответствии с Инструкцией о порядке начисления амортизации основных средств и нематериальных активов, утвержденной Постановлением Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 27.02.2009 № 37/18/6 (с изменениями и дополнениями). Нормативный срок службы и срок полезного использо-

вания сайта можно установить, исходя из предполагаемого времени его использования по решению комиссии до десяти лет, но не более срока деятельности организации. В соответствии с Инструкцией по нематериальным активам, приобретенным некоммерческими организациями за счет собственных источников (без привлечения средств республиканского и / или местных бюджетов) и используемым в предпринимательской деятельности, организации вправе применять сроки полезного использования, нормы, способы, методы и правила начисления амортизации, установленные для объектов, используемых в предпринимательской деятельности.

Начисление амортизации по объектам нематериальных активов в коммерческой организации производится по вновь введенным в эксплуатацию – с первого числа месяца, следующего за месяцем их ввода в эксплуатацию, а прекращается по выбывшим объектам нематериальных активов – с первого числа месяца, следующего за месяцем выбытия. Суммы амортизационных отчислений по нематериальному активу, участвующему в производственной деятельности организации, отражаются в бухгалтерском учете в составе себестоимости продукции (работ, услуг) того отчетного периода, к которому они относятся. Если информация сайта имеет рекламный характер и используется во внебюджетной деятельности коммерческого характера, то, по мнению автора, амортизационные отчисления по данному нематериальному активу следует учитывать в составе расходов на реализацию.

Начисление амортизации нематериальных активов в бюджетных организациях проводится один раз в год в последний день декабря, независимо от источника поступления, и отражается проводкой:

Дебет 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах»

Кредит 02 «Амортизация основных средств» субсчет «Амортизация нематериальных активов».

Для аналитического учета амортизации нематериальных активов по субсчету 020 применяется оборотная ведомость формы № 326. Записи в оборотную ведомость производятся путем отражения входящего сальдо по начисленной амортизации в разрезе каждого объекта нематериальных активов и движения сумм амортизации по ее начислению и списанию.

Выбытие нематериальных активов отражается проводками:

Дебет 250 «Фонд в основных средствах» субсчет «Фонд в нематериальных активах»

Дебет 02 «Амортизация основных средств» субсчет «Амортизация нематериальных активов»

Кредит 019 «Прочие основные средства» субсчет «Нематериальные активы».

Учет операций по выбытию и перемещению нематериальных активов ведется в накопительной ведомости (форма № 438, мемориальный ордер № 9 «Накопительная ведомость по выбытию и перемещению основных средств»).

Заключение

Современное развитие компьютерных технологий вызывает необходимость творческого подхода к бухгалтерскому учету инновационных объектов. В ближайшем будущем в некоторых сферах деятельности максимальную учетную стоимость будут иметь именно нематериальные активы, в то время как материальные активы могут терять свою стоимость, поэтому для организации важно уже сейчас принять решение, что относить к нематериальным активам и каким образом отражать их в учете. По мнению автора, решающую роль в бюджетной организации играет учетная политика, которая является фундаментом учета и ценообразования, а как следствие, определяет и непосредственно влияет на результативность внебюджетной деятельности бюджетной организации.

Список использованных источников

1. Бондарь, А. В. Микроэкономика : учеб. / А. В. Бондарь, В. А. Воробьев; под ред. А. В. Бондаря, В. А. Воробьева. – Минск: БГЭУ, 2015. – 429 с.
2. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях (с учетом нового плана счетов бюджетного учета). Изд. 6, перераб. и доп. / Н. П. Кондраков, И. Н. Кондраков. – М.: Велби, Проспект, 2015. – 376 с.
3. Бухгалтерский и налоговый учет, финансовый анализ и контроль : учеб. пособие / А. О. Левкович [и др.]; под общ. ред. А. О. Левковича, О. А. Левковича. – 3-е изд. перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 728 с.
4. Сергеев, И. В., Экономика организации (предприятия) / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. – М.: Юрайт, 2013. – 672 с.
5. Чернюк, А. А. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях : учебник / А. А. Чернюк. – 3-е изд., испр. – Минск : Выш. шк., 2008. – 623 с.

2.6. Пенсионное обеспечение как важнейшее направление социальной политики в Республике Беларусь

Выскаварко Ольга Эдуардовна, ст. преподаватель
каф. экономики и управления РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье рассмотрены основные аспекты социальной направленности пенсионной системы в Республике Беларусь и проблемы ее формирования, обозначен порядок и условия назначения пенсии на современном этапе.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионный возраст, социальное страхование, пенсионный фонд.

Введение

На фоне увеличения продолжительности жизни населения для большинства стран мира актуальным является вопрос обеспечения достойного уровня жизни пожилых людей, решить который может только эффективно функционирующая пенсионная система. В основе национальных пенсионных систем лежит распределительный механизм, то есть финансирование пенсий, выплачиваемых в настоящее время, за счет текущих поступлений. Распределительная пенсионная система не в состоянии аккумулировать финансовые ресурсы в необходимом объеме, что приводит к дефициту пенсионных фондов. Обеспечение финансовой состоятельности пенсионной системы в перспективе представляется серьезной проблемой.

Одной из главных причин необходимости реформирования пенсионной системы стало изменение демографической ситуации в Республике Беларусь за последние годы. По оценкам экспертов Всемирного банка, старение населения будет увеличивать нагрузку на пенсионную систему страны.

Основная часть

Действующая система пенсионного страхования сложилась в результате длительного процесса ее становления еще в советский период. На современном этапе демографическая ситуация в стране, которая проявляется в старении населения, ряд иных социально-экономических факторов оказывают неблагоприятное воздействие на пенсионную систему, построенную на распределительном принципе [1].

Пенсионное обеспечение в Республике Беларусь выступает одной из важнейших составляющих системы социальной защиты населения. Пен-

сионным обеспечением охвачен каждый нетрудоспособный, постоянно проживающий на ее территории, независимо от гражданства, деятельности в прошлом и других обстоятельств. На начало 2016 г. в республике пенсию получает почти треть населения страны (27,1 %).

Пенсионная реформа в Республике Беларусь

Гарантированное Конституцией Республики Беларусь право на пенсионное обеспечение реализуется через Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» и законодательные акты. Законом закреплены условия предоставления трудовых пенсий по возрасту, по инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой. Большинство граждан получают пенсию в соответствии с нормами Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении». Законом предусматривается назначение и выплата трудовых пенсий: по возрасту, по инвалидности, по случаю потери кормильца (в т. ч. сиротам), за выслугу лет, за особые заслуги перед Республикой Беларусь [7]. Пенсионное обеспечение военнослужащих и приравненным к ним лиц, государственных служащих, лиц, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и некоторых других осуществляется согласно специальным законам.

В течение ближайших шести лет (а именно – с 2017 по 2022 гг.) в Республике Беларусь будет приводиться в действие пенсионная реформа. Ежегодно с 1 января 2017 г. минимальный возраст для оформления трудовой пенсии будет увеличиваться на 6 месяцев и к началу 2022 г. составит 58 лет для представителей женского пола и 63 года – для мужского. Таким образом, на установленный пенсионный возраст – 58 лет у женщин и 63 у мужчин – выйдут лишь к 2022 году. Кроме того, ежегодно на те же шесть месяцев будет возрастать минимальный страховой стаж, необходимый для оформления пенсии по возрасту (сейчас он составляет 15 лет, а к 2025 г. достигнет отметки 20) [1]. Ежегодно пенсионная реформа будет затрагивать около 100 тыс. чел. Следует обратить внимание, что возраст выхода на пенсию будет зависеть не только от даты рождения, но и от даты обращения за назначением пенсии. Если работник просрочит свое обращение, то право на пенсию ему будет предоставлено через шесть месяцев, т. е. с учетом нового роста пенсионного возраста.

В нашей стране население, которое перешагнуло 65-летний рубеж, составляет 14,44 % согласно официальным данным бюллетеня «Половозрастная структура населения Республики Беларусь на 1 января 2016 г. и среднегодовая численность населения за 2015 г.» [8]. В Европе есть

страны, где проживает более старое население. Самые «пожилые» на европейском континенте – итальянцы. Число тех, кому за 65, составляет 21,7 %. Недалеко ушли немцы (21 %) и греки (20,9 %). Самая молодая страна – Азербайджан. Здесь население в возрасте 65 и старше составляет всего 6 %. Правда, нельзя оставлять без внимания и тот факт, что средняя продолжительность жизни у азербайджанцев ниже, чем у граждан самых «старых» государств. Беларусь же по количеству людей старше 65 занимает «золотую середину». Однако из-за низкого порога по выходу на заслуженный отдых мы лидируем по количеству людей пенсионного возраста. На сегодняшний день в стране 2 млн 354 тыс. пенсионеров (рис. 2.6.1), ежегодно их количество увеличивается более чем на 40 тыс. чел. [8].

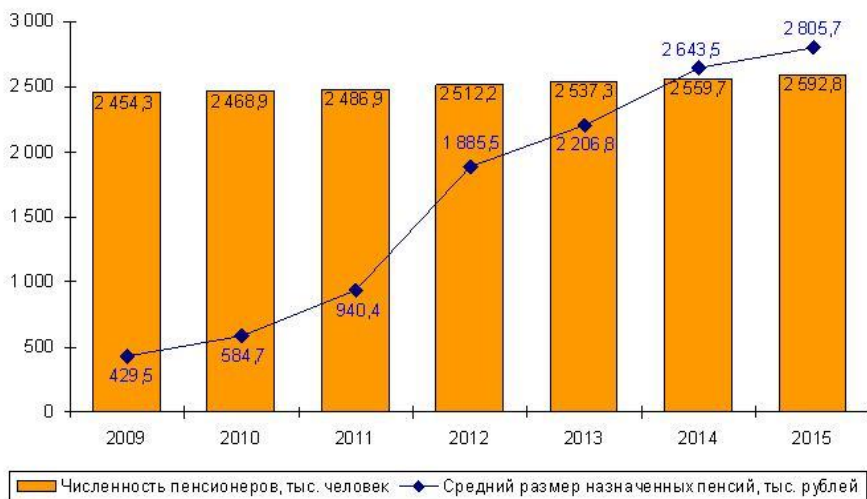


Рис. 2.6.1. Численность пенсионеров, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите, и средний размер назначенных им пенсий (на конец года)

В целях усиления взаимосвязи пенсий и пособий с результатами труда, усиления достоверности сведений о стаже и заработках, создания предпосылок для контроля за уплатой страховых взносов гражданами, повышения заинтересованности в уплате страховых взносов, упрощения и ускорения процедуры назначения пенсий и пособий в нашей республике начался этап реформирования пенсионного дела с ориентацией на персональный характер социального страхования. Он регламентирован законом Республики Беларусь от 6.01.1999 г. «Об индивидуальном (персонифицирован-

ном) учете в системе государственного социального страхования» [9]. Суть реформы заключается в переходе от одноуровневой системы социальной защиты граждан к многоуровневой, включающей несколько видов пенсий: социальных пенсий, выплачиваемых за счет обязательных страховых взносов и дополнительных пенсий, формируемых по накопительному принципу.

Для выплаты пенсий за счет обязательных страховых взносов вводится индивидуальный (персонифицированный) учет заработков каждого работающего. С этой целью работодатели регистрируют в ФСЗН работника, на которого открывается индивидуальный лицевой счет под номером, соответствующим номеру паспорта нового типа. Этот номер закрепляется за гражданином в течение всей его жизни. Он может работать в нескольких местах, сообщая свой номер всем работодателям. При этом информация о всех доходах, уплате из них взносов в ФСЗН, страховом стаже, местах работы будет аккумулироваться в одном индивидуальном лицевом счете. Это избавит граждан от поиска сведений за весь трудоспособный период, облегчит начисление пенсий, обеспечит рост поступлений в ФСЗН. Реформа объединила интересы работников, работодателей и ФСЗН.

Предусматривается также комплекс мер, направленных на повышение уровня пенсий граждан, достигших общеустановленного пенсионного возраста, исчисленных при длительном стаже работы, реализация которых позволит, с одной стороны, усилить значимость стажа в размере пенсии и мотивацию работников к длительной, легальной трудовой деятельности, с другой – ограничит иждивенческие устремления. С 1 января 2015 г. был увеличен с 10 до 15 лет минимальный стаж работы с уплатой страховых взносов в Фонд социальной защиты населения, необходимый для пенсии по возрасту и за выслугу лет. При этом прежние требования по страховому стажу сохранены для назначения пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца. Также прежние условия по минимальному 5-летнему стажу работы с уплатой обязательных взносов сохраняются для назначения досрочных пенсий по возрасту для родителей инвалидов с детства, многодетных матерей, инвалидов с детства и др.

Финансирование пенсионного обеспечения

Финансирование пенсионного обеспечения в республике осуществляется из двух источников: внебюджетных фондов и государственного бюджета. Внебюджетные фонды образуют систему социальной защиты и финансируются за счет отчислений от заработной платы. Из этих фондов выплачиваются пенсии по старости, пособия по безработице, оплачи-

ваются больничные листы и т. д. Из бюджетных фондов, образующих систему социальной помощи, оплачиваются пенсии по инвалидности, семейные пособия, стипендии студентам, пособия малоимущим и т. п. [2].

В отличие от систем социального страхования, охватывающих социальным обеспечением только работника (семью, в случае смерти работника), системы социального обеспечения, финансируемые за счет средств государства, гарантируют, в соответствующих случаях, социальную поддержку каждому члену общества. Таким образом, по источнику финансирования пособия (а также пенсии) классифицируются на два вида:

- входящие в систему государственного социального (пенсионного) страхования;
- по социальному (пенсионному) обеспечению, финансируемые за счет государственного бюджета.

Уровень состояния финансирования пенсионного обеспечения в целом зависит от состояния экономики в республике, работы предприятий и организаций.

Фонд социальной защиты населения

Фонд социальной защиты населения, являющийся внебюджетным фондом, образован с 1 июля 1993 г. на базе Пенсионного фонда Республики Беларусь и Фонда социального страхования. Фонд осуществляет управление финансами социального страхования, является самостоятельной финансово-кредитной организацией и до сентября 1994 г. непосредственно подчинялся Совету Министров Республики Беларусь. С сентября 1994 г. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «Об изменении структуры центральных органов управления» Фонд социальной защиты населения был присоединен к Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь с правами юридического лица [2].

Фонд социальной защиты обеспечивает:

- сбор и аккумуляцию страховых взносов;
- осуществляет финансирование выплат пенсий, пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, ежемесячных пособий на детей; на погребение;
- финансирование оздоровления: на санаторно-курортное лечение и отдых трудящихся и их детей, дотации на содержание санаториев-профилакториев, детских оздоровительных лагерей и другие расходы, предусмотренные законодательством республики;
- осуществляет контроль за соблюдением плательщиками законодательства и нормативных актов по государственному социальному страхованию;
- анализирует поступление и расходование средств фонда;

- готовит предложения по размерам страховых взносов;
- проводит работу по созданию технической базы для перехода к персонализации страховых взносов.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования» средства государственного социального страхования хранятся во внебюджетных государственных страховых фондах, не подлежат изъятию, не облагаются налогами и не могут быть использованы на цели, не предусмотренные законодательством. Разрабатываемый Фондом социальной защиты населения годовой бюджет согласовывается с Министерством финансов Республики Беларусь и другими заинтересованными министерствами, рассматривается и утверждается Советом Министров Республики Беларусь [2].

Доходная часть бюджета формируется за счет отчислений на социальное страхование предприятий, организаций, учреждений как государственных, так и негосударственных, зарубежных юридических лиц, предпринимателей, граждан и поступлений, не регламентируемых тарифами. В составе этих средств (6 % общей суммы доходов) – ассигнования из государственного бюджета на финансирование выплат социальных пенсий, пенсий военнослужащим срочной службы рядового, сержантского и старшинского состава и их семьям, пособий на детей старше 3-х лет, компенсационные выплаты на всех детей, получающих пособия. Аккумуляция средств социального страхования в бюджете Фонда социальной защиты населения имеет большое государственное значение в части социального обеспечения.

Проблемы в области пенсионного обеспечения

Целевое распределение и направление денежных средств на пенсионное обеспечение осуществляют региональные структуры Фонда на уровне центрального аппарата областных, Минского городского управлений и районных отделений [2]. Проблемы в области пенсионного обеспечения связаны как с традиционными принципами функционирования пенсионной системы, так и с тенденцией увеличения количества пенсионеров в республике.

Это обусловлено следующими факторами. Во-первых, требует обновления концептуальный подход к формированию системы пенсионного обеспечения. В его основе лежит принцип текущего финансирования (солидарности), когда трудовые пенсии выплачиваются за счет текущих страховых отчислений от фонда заработной платы работающих, что определяет не накопительный, а распределительный принцип функционирования пенсионной системы. Другими словами, выплата пенсий

осуществляется, исходя из возможности государства. А так как поступления в Фонд социальной защиты населения (ФСЗН) неравномерны и ограничены, то ограничены и пенсии. Во-вторых, это причины экономического характера. Невысокие темпы роста производительности труда не позволяют увеличивать заработную плату, что не дает возможности расширения базы для начисления страховых взносов.

В Республике Беларусь пенсии регулярно индексируются для компенсации роста цен. Лидером роста являются социальные пенсии, а аутсайдером – пенсии по возрасту. Складывается следующая ситуация: при росте общего размера пенсий она значительно увеличилась у лиц, получающих социальную пенсию и пенсию по случаю потери кормильца. Пенсия увеличивается большими темпами у тех граждан, у которых самые низкие доходы. В табл. 2.6.1 представлены основные показатели пенсионного обеспечения [3].

*Таблица 2.6.1. Основные показатели пенсионного обеспечения
(на конец года)*

Показатель	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Численность пенсионеров, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите, тыс. чел.	2 454,3	2 468,9	2 486,9	2 512,2	2 537,3	2 559,7	2 592,8
Средний размер назначенных пенсий, тыс. руб.	429,5	584,7	940,4	1 885,5	2 206,8	2 643,5	2 805,7
Реальный размер назначенных пенсий, в % к предыдущему году	100,2	123,9	77,1	164,6	100,5	103,1	94,8

Источник: [3]

У самой многочисленной группы людей, получающих пособие по достижению пенсионного возраста и по инвалидности, темпы роста ниже среднереспубликанских значений. Это связано, в первую очередь, с модификацией законодательства, исключением «лазеек», улучшением условий труда и т. д.

Социальные гарантии людям пенсионного возраста

Размер и правила начисления пенсий и доплат к ним в Беларуси централизованно регулируется законодательством. В 2015 г. в связи с изменениями бюджета прожиточного минимума с целью улучшения материального положения пенсионеров первого января, февраля, августа и ноября проводится перерасчет минимальных и социальных пенсий, а также некоторых аспектов начисления трудовых пенсий по возрасту. Те же изменения ожидаются и в 2017 г.

Для людей, выходящих на пенсию, предусмотрены различные льготы. Например, работающим пенсионерам с относительно невысоким заработком в прошлом (индивидуальный коэффициент заработка менее 1,3), пенсии выплачиваются полностью. Пенсионерам, имеющим индивидуальный коэффициент заработка свыше 1,3, часть пенсии в период работы не выплачивается. Между тем, соотношение средней пенсии по возрасту и средней заработной платы (коэффициент замещения) поддерживается на уровне, который рекомендует Международная организация труда. С 2000 г. этот показатель составляет не менее 40 %. Однако для пенсионеров, имевших очень низкие доходы, увязка размера пенсии с заработком подразумевала бы невысокие пенсии, поэтому им обеспечиваются более высокие выплаты (в сравнении с пенсией, исчисленной из их заработков) в виде минимальных гарантий. Отличительной чертой сегодня стал рост пенсионной нагрузки на экономику из-за стремительного старения населения и низкого возраста выхода на пенсию, а также увеличения числа ранних пенсий и отсутствием существенных ограничений на пенсионные выплаты работающим пенсионерам. Поэтому многие пенсионеры предпочитают продолжать свою трудовую деятельность (рис. 2.6.2).

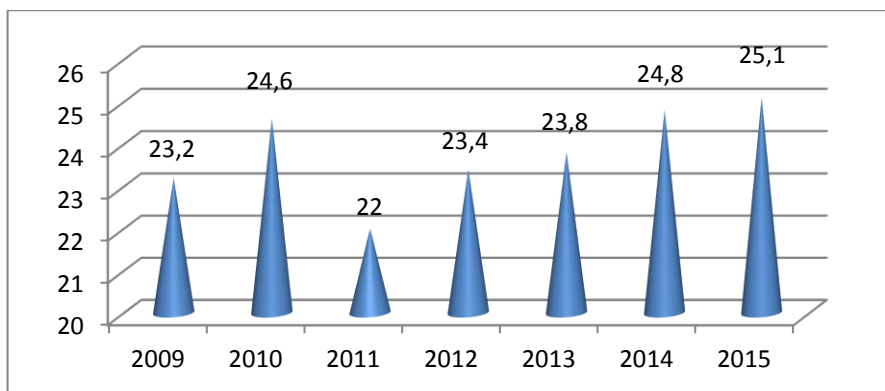


Рис. 2.6.2. Удельный вес численности работающих пенсионеров в общей численности пенсионеров (в процентах). Источник: [4]

Существующая в Беларуси распределительная пенсионная система балансирует между потребностями населения, получающего пенсии, и интересами работающих. Но, в условиях сложившейся демографической ситуации соблюдать этот баланс становится все труднее: уже сейчас на одного белорусского пенсионера приходится 2,3 работающих (рис. 2.6.3). Согласно прогнозам, к 2018 г. в Беларуси предполагается 2 млн. 445 тыс. пенсионеров, на выплату пенсий которым пришлось бы дополнительно изыскать 3,5 % от сегодняшних расходов на пенсионное обеспечение. В 2019 г. на пенсии понадобилось бы уже больше дополнительных средств – 5,2 % от сегодняшних пенсионных расходов, а в 2020 г. – 6,9 % [4].

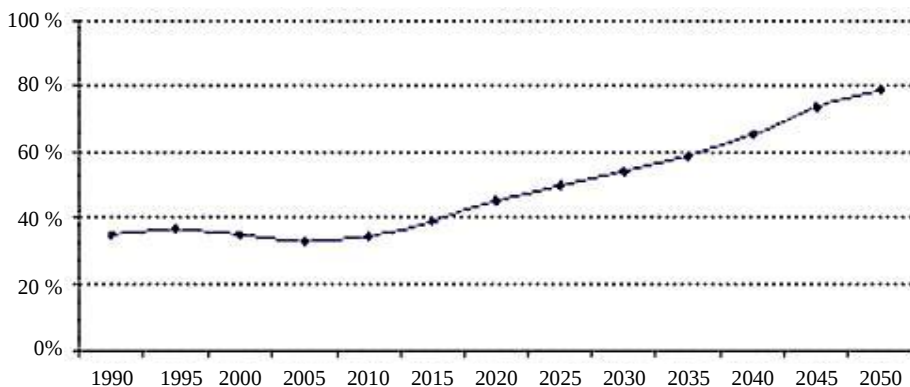


Рис. 2.6.3. Соотношение численности лиц в возрасте 55/60 лет и старше и в возрасте от 15 до 55/60 лет

Таким образом, возникает проблема – как в данных условиях сохранить достигнутое значение коэффициента замещения, который равен тарифу страховых взносов, умноженному на соотношение между количеством плательщиков взносов и числом пенсионеров. Очевидно, что сделать это при неизменном страховом тарифе сложно. Выход один – улучшать соотношение количества плательщиков страховых взносов и получателей пенсий.

Выходом из сложившейся ситуации стала бы реформа пенсионной системы – добавление к ней второго накопительного уровня вместе с повышением пенсионного возраста. При этом пенсионная реформа должна проводиться параллельно с реформами в других сферах экономики, в частности, с реформой финансового рынка. По оценкам экспертов, около 40 % работающих хотели бы делать дополнительные отчисления к пенсии. В стране существует устойчивый спрос части населения на дополнительное пенсионное обеспечение, основанное на накопительных

принципах. Появление такого вида страхования, как страхование дополнительной пенсии в некоторой степени могло бы стать решением этой проблемы. Но и здесь все не так однозначно. Сегодня полноценному развитию этого сектора страхования препятствует ряд причин. В частности, страховые взносы по страхованию дополнительных пенсий можно относить на себестоимость только в случае страхования в государственных организациях. То есть, если предприятие решило застраховать своих работников в частной страховой компании, взносы ему придется платить из прибыли. Для собственника такой вариант связан с уменьшением прибыли. Поэтому для большинства белорусов вложения в государственные пенсионные фонды являются единственным способом сделать пенсионные накопления [5].

Другой проблемой являются досрочные пенсии. Сегодня досрочные пенсии (их получают в Беларуси люди, работавшие во вредных условиях труда, например, шахтеры, лаборанты рентген-кабинетов) начисляются так же, как и пенсии по возрасту. Число ранних пенсий в Беларуси в последнее время заметно растет. Это связано как с демографией, так и с тем, что оснований для их назначения стало больше (по сравнению с союзным законодательством). Предусмотрено более 20 оснований, которые позволяют обращаться за пенсией на 5, 10 и даже 20 лет раньше достижения общего пенсионного возраста. В результате, в последние годы около 30 % от числа новых назначений – это ранние пенсии. Получается, что почти каждое третье пенсионное дело назначается до достижения пенсионного возраста, который сам по себе у нас невысокий. При этом ответственность за финансирование таких пенсий берет на себя общая пенсионная система, и растущие расходы на ранние пенсии увеличивают нагрузку на пенсионную систему в целом.

Заключение

Одним из важнейших направлений социальной политики Беларуси является организация пенсионной системы, позволяющей поддержать достойный уровень жизни граждан пенсионного возраста и нетрудоспособных. Особое внимание со стороны государства к вопросам совершенствования пенсионной системы объясняется тем, что последняя затрагивает интересы всего населения, поскольку трудовая пенсия зачастую оказывается единственным источником средств к существованию.

Действующая система пенсионного страхования сложилась в результате длительного процесса ее становления еще в советский период. На современном этапе сложившаяся в стране демографическая ситуация, которая проявляется в старении населения и в иных социально-экономических

ческих факторах, оказывают неблагоприятное воздействие на пенсионную систему, построенную на распределительном принципе.

Пенсионное обеспечение в Республике Беларусь выступает одной из важнейших составляющих системы социальной защиты населения. Пенсионным обеспечением охвачен каждый нетрудоспособный, постоянно проживающий на ее территории, независимо от гражданства, деятельности в прошлом и других обстоятельств.

В последние годы в Беларуси осуществлен ряд мер по совершенствованию пенсионной системы, ее финансовому укреплению:

- введен индивидуальный (персонифицированный) учет плательщиков взносов на социальное страхование;
- в систему обязательного пенсионного страхования включены индивидуальные предприниматели;
- принят Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании».

В стране введена трехуровневая пенсионная система: первый уровень – социальные пенсии, второй – трудовые (страховые) пенсии и третий – дополнительные негосударственные (добровольные) пенсии.

Белорусская пенсионная система соответствует общепризнанным в международной практике критериям. Принимая во внимание необходимость соблюдения пенсионных прав граждан, следует понимать, что пенсионная реформа – это длительный процесс, а повышение возрастной планки является первым шагом, мерой для балансировки Фонда социальной защиты населения.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/onpra_po_voprosam_pens_obespecheniya. – Дата доступа: 02.08.2016.
2. Официальный сайт Фонда социальной защиты населения Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ssf.gov.by. – Дата доступа: 02.08.2016.
3. Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Официальная статистика. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 02.08.2016.
4. Королева, В. В. Пенсионное обеспечение в Республике Беларусь: состояние и перспективы [Электронный ресурс] / СНГ: Исполнительный комитет. – Режим доступа: <http://www.cis.minsk.bypage.phpid=6402/>. – Дата доступа: 14.08.2016.

5. Распределение и средняя сумма числа текущих пенсий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Soziales.pdf?__blob=publicationFile. – Дата доступа: 14.08.2016.

6. Тихонова, Л. Е. Продолжительность жизни населения Беларуси как фактор динамики уровня человеческого развития // Л. Е. Тихонова, Л. В. Фокеева / Социологические исследования, 2014. – № 5. – С. 12–14.

7. О пенсионном обеспечении: Закон Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1596-XII (ред. от 28.12.2009, с изм. от 29.12.2009) // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2010.

8. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования: Закон Респ. Беларусь от 6.01.1999 № 230-З: с изм. и доп.

9. О профессиональном пенсионном страховании: Закон Респ. Беларусь от 5.01.2008 № 322-З.

10. Положение о порядке подтверждения и исчисления стажа работы для назначения пенсий: утвержденное постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 24.12.1992 № 777: с изм. и доп.

11. О Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь и плане первоочередных мер по реализации ее основных положений: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 17.04.1997 № 349: с изм. и доп.

УДК 339.727.22

2.7. Виды прямых иностранных инвестиций в экономике Республики Беларусь

Турлай Иван Сергеевич, канд. экономических наук, БГУ

Аннотация. В статье исследуются виды прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в экономике Республики Беларусь в зависимости от мотивов их осуществления – рыночноориентированные, ресурсоориентированные, комплексные и стратегические инвестиции. Определено, какие из этих видов инвестиций преобладают среди всех накопленных в стране ПИИ. Отдельно отмечены инвестиции, поступающие из оффшорных и спарринг-оффшорных юрисдикций. По результатам анализа сделаны выводы в отношении проблем и перспектив привлечения ПИИ в экономику Беларуси.

Ключевые слова: прямые иностранные инвестиции, слияния и поглощения, оффшорные юрисдикции.

Понятие и виды прямых иностранных инвестиций

Прямые иностранные инвестиции (ПИИ) являются одной из форм международного движения капитала, отражающей долговременный интерес и контроль со стороны резидента одной страны над предприятием-резидентом, находящимся в другой стране. Многие государства мира заинтересованы в активном росте поступления ПИИ в их экономику в целях модернизации и технологического переоснащения национальных производств, создания высокопроизводительных рабочих мест, поддержания устойчивого социально-экономического развития, дальнейшего роста благосостояния своих граждан. Привлечение ПИИ является одним из приоритетов экономической политики и для Республики Беларусь [1].

Направляя прямые инвестиции в экономику той или иной страны, зарубежные инвесторы руководствуются определенными мотивами, что позволяет выделить следующие виды ПИИ [2, 3, 4, 5]:

- рыночно-ориентированные (горизонтальные) инвестиции – нацеленные на доступ инвестора к рынку принимающей инвестиции страны;
- ресурсо-ориентированные (вертикальные) инвестиции – нацеленные на доступ инвестора к ресурсам принимающей инвестиции страны;
- комплексные инвестиции – нацеленные на доступ инвестора к рынку или ресурсам не только принимающей инвестиции страны, но и третьих стран (в частности, являющихся соседними государствами или находящихся в одном региональном экономическом объединении);
- стратегические инвестиции – нацеленные на приобретение инвестором новых активов и технологий для поддержания международной конкурентоспособности своей фирмы – в отличие от предыдущих видов ПИИ, в основе таких инвестиций лежит не передача технологий за рубеж (например, патентов, лицензий, ноу-хау, торговых знаков, опыта управления и маркетинговой деятельности), необходимых для организации там рыночно- или ресурсоориентированных производств, а, прежде всего, поиск и приобретение новых активов и технологической базы производства;
- оффшоро-ориентированные инвестиции – как правило, фиктивные инвестиции в оффшорные или спарринг-оффшорные юрисдикции, осуществляемые в целях отмыывания коррупционных доходов, сокрытия информации о настоящих участниках сделок или владельцах собственности, ухода от налогов или снижения налогообложения и т. д., впоследствии под видом иностранных эти инвестиции могут возвращаться обратно в страну своего происхождения.

Анализ распределения ПИИ в экономике Республики Беларусь

На основе данных о распределении ПИИ в экономике Республики Беларусь по видам экономической деятельности (табл. 2.7.1) и странам-инвесторам (табл. 2.7.2) проанализируем характер ПИИ, поступающих в страну. При этом, учитывая то, что имеющиеся статистические данные не позволяют дать исчерпывающую оценку характера инвестиций, для начала будем исходить из деления всех привлекаемых ПИИ на рыночно- и ресурсоориентированные.

*Таблица 2.7.1. Распределение накопленных ПИИ
в реальном секторе экономики Республики Беларусь
по видам экономической деятельности на конец 2014 г.*

Вид экономической деятельности	ПИИ, млн долл. США	В про- центах к итогу
Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	120,0	1,8
Промышленность	2666,3	40,1
– горнодобывающая промышленность	78,0	1,2
– деревообрабатывающее и целлюлозно-бумажное про- изводство, включая издательскую деятельность	313,0	4,7
– производство кокса, нефтепродуктов и ядерных мате- риалов	349,6	5,3
– химическое производство, производство резиновых и пластмассовых изделий	442,1	6,6
– производство прочих неметаллических минеральных продуктов	66,7	1,0
– металлургическое производство и производство гото- вых металлических изделий	130,2	2,0
– производство пищевых продуктов и табака	479,9	7,2
– легкая промышленность	69,1	1,0
– производство машин, транспортных средств и обору- дования	485,4	7,3
– производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	125,6	1,9
– прочее	126,6	1,9
Сфера услуг	3869,4	58,1
– строительство	262,8	3,9
– торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	1110,1	16,7

Вид экономической деятельности	ПИИ, млн долл. США	В про- центах к итогу
– гостиницы и рестораны	143,2	2,2
– транспорт и связь	946,3	14,2
– финансовая деятельность	197,7	3,0
– операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	1156,7	17,4
– прочее	52,6	0,8
Всего...	6655,8	100

Источник: составлено на основе [6, С. 52–54]

Таблица 2.7.2. Распределение ПИИ в экономике Республики Беларусь по странам-инвесторам

Страна-инвестор	Накопленные ПИИ в реальном секторе экономики Республики Беларусь на конец 2014 года, млн долл. США	В процен- тах к итогу	ПИИ по данным международной инвестиционной позиции Республики Беларусь на 1 января 2015 года, млн долл. США	В процен- тах к итогу
Россия	1965,5	29,5	10154,5	57,1
Кипр	1264,7	19,0	2818,1	15,9
Великобритания	410,7	6,2	293,5	1,7
Нидерланды	336,2	5,1	440,8	2,5
Германия	305,9	4,6	304,2	1,7
Австрия	253,0	3,8	615,8	3,5
Швейцария	225,2	3,4	276,7	1,6
Китай	218,3	3,3	168,7	0,9
Италия	214,3	3,2	205,1	1,2
Литва	190,0	2,9	146,4	0,8
Латвия	120,8	1,8	144,5	0,8
США	117,4	1,8	141,8	0,8
Польша	112,5	1,7	140,9	0,8
Эстония	111,8	1,7	166,3	0,9
Остальные страны	809,6	12,2	1755,6	9,9
Всего...	6655,8	100	17773,0	100

Источник: составлено на основе [6, с. 56; [7]

Итак, согласно представленным данным, основной объем накопленных ПИИ в реальном секторе экономики Республики Беларусь – около 58 % от общей величины – приходится на сферу услуг. В первую очередь, на такие виды деятельности, как операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям; торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования; транспорт и связь. Поскольку предоставление услуг рассчитано, прежде всего, на внутренний рынок и внутреннее конечное потребление, то инвестиции в эту сферу являются, главным образом, рыночно ориентированными.

ПИИ в отечественной промышленности составляют около 40 % от объема всех инвестиционных накоплений и включают в себя как рыночно-, так и ресурсо-ориентированные инвестиции. К первым можно отнести инвестиции в производство машин, транспортных средств и оборудования; производство пищевых продуктов и табака; производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования; инвестиции в легкую промышленность. Ко вторым относятся инвестиции в производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов; в производство прочих неметаллических минеральных продуктов и горнодобывающую промышленность. Ряд фигурирующих в статистике видов экономической деятельности могут включать инвестиции обеих разновидностей – это инвестиции в химическое производство, производство резиновых и пластмассовых изделий; деревообрабатывающее и целлюлозно-бумажное производство, включая издательскую деятельность; металлургическое производство и производство готовых металлических изделий.

ПИИ в сфере сельского и лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства составляют, примерно, 2 % от всего объема ПИИ и могут быть отнесены к ресурсо-ориентированным инвестициям.

По результатам анализа статистических данных можно сделать вывод о том, что подавляющий объем накопленных ПИИ в белорусской экономике приходится на рыночноориентированные ПИИ: свыше 3/4 инвестиций мотивированы доступом на отечественный рынок, и это, не считая не включенных в статистику инвестиций в банковский сектор (также относящихся к рыночно ориентированным), с учетом которых доля таких ПИИ в их общем объеме, несомненно, будет еще значительно больше.

В качестве примеров значимых рыночно ориентированных ПИИ в Беларуси можно привести реализацию австрийской компанией Kapsch TrafficCom проекта по внедрению на белорусских автомагистралях электронной системы сбора платы за проезд BelToll, инвестиции литовских бизнесменов в создание сети магазинов розничных продаж MART INN; примеры ресурсо-ориентированных ПИИ – инвестиции австрийской группы Kronospan в лесозаготовку и производство древесно-стружечных, древесно-

волокнистых, ориентированно-стружечных плит и др., инвестиции литовских компаний VMG и SBA в создание одного из крупнейших в Европе деревообрабатывающих производств в Могилеве [8].

Как уже отмечалось, приведенная оценка характера привлеченных в экономику Беларуси ПИИ основывалась на делении всех инвестиций исключительно на рыночно и ресурсо-ориентированные. Далее определим, какое же место среди этих инвестиций могут занимать собственно стратегические и комплексные ПИИ.

Обращаясь к стратегическим ПИИ, связанным, в основном, с процессами межфирменных слияний и поглощений, следует отметить, что, несмотря на свою немногочисленность (прежде всего, по причине отсутствия масштабной приватизации в Беларуси), в общем объеме ПИИ они занимают важное место, что обусловлено, главным образом, крупными инвестиционными сделками. Так, за счет поэтапной продажи акций ОАО «Белтрансгаз» российскому предприятию ОАО «Газпром» в течение 2007–2011 гг. в экономику Беларуси поступило 5 млрд долл. США прямых инвестиций, что составило 61 % от суммарной величины притока ПИИ на чистой основе в реальном секторе за этот период [9]. Среди других крупных стратегических ПИИ, оцениваемых в сотни млн долл. США, стоит отметить покупку в 2007 г. инвестором из Кипра доли правительства в уставном фонде СПООО «Мобильная цифровая связь» (позже будет перепродана австрийской компании Telekom Austria Group), инвестиции 2008–2010 гг. в счет продажи основной доли государственных акций ЗАО «Белорусская сеть телекоммуникаций» турецкой компании Turkcell, приобретение в 2009 г. Сбербанком России контрольного пакета акций ОАО «БПС-Банк» [10].

Данные о сделках, связанных со слияниями и поглощениями, позволяют судить о значимой роли российских стратегических инвестиций в отечественной экономике. Это же относится и, в целом, ко всем прямым инвестициям Российской Федерации, направленным в Республику Беларусь – по объему накопленных ПИИ в реальном секторе экономики на конец 2014 г. Россия занимает первое место среди других стран-инвесторов с долей в 29,5 %, а по данным международной инвестиционной позиции Республики Беларусь на начало 2015 г. данный показатель выглядит еще более убедительным – свыше 57 %. Основные направления российских ПИИ – инвестиции в газотранспортную сеть, нефтепереработку, телекоммуникации, торговлю, банковский сектор, пищевую промышленность [11, С. 12–14].

Второе место из числа инвестирующих в белорусскую экономику стран занимает Кипр – оффшорная юрисдикция, за ПИИ которой, как правило, стоят инвесторы из других государств. Существует мнение, что

капитал, поступающий из этой страны, имеет, прежде всего, российское происхождение – это обусловлено активными приватизационными процессами в России (в отличие от Беларуси, где приватизация не имела такого значения) и стремлением появившихся там частных компаний переводить свой бизнес на Кипр для сокращения налогообложения [12].

ПИИ других стран в экономику Беларуси в процентном отношении гораздо менее весомы – основную долю их составляют инвестиции из Великобритании, Нидерландов, Германии, Австрии и Швейцарии. Все эти страны, исключая Германию, могут быть отнесены к группе респектабельных и спарринг-оффшоров, где регистрируются компании, подпадающие под льготные правила налогообложения или участвующие в составных с обычными оффшорами схемах [13, с. 67]. Это означает, что из названных государств могут поступать как их собственные ПИИ, так и инвестиции, за которыми будет скрываться капитал из других стран, в т. ч., из России.

Таким образом, реальная доля российских ПИИ в белорусской экономике будет определено выше той, чем отражает статистика. Впрочем, нельзя исключать и того, что часть ПИИ из оффшоров и спарринг-оффшоров может иметь и белорусское происхождение (учитывая тесную связь некоторых отечественных бизнесменов с оффшорными юрисдикциями [14]), а значит, по сути, речь будет идти о возвратных национальных инвестициях, вкладываемых в экономику под маской зарубежных.

Обращаясь к комплексным ПИИ, необходимо отметить, что, прежде всего, это должны быть инвестиции из стран дальнего зарубежья, чьи владельцы заинтересованы получить доступ к рынкам и ресурсам стран СНГ и, в первую очередь, Евразийского экономического союза. Можно оценить, что роль таких ПИИ в белорусской экономике пока является незначительной, поскольку, во-первых, как уже было отмечено, доминирующие позиции среди ПИИ занимает российский капитал; во-вторых, основную долю ПИИ составляют инвестиции в сфере услуг, то есть, главным образом, ориентированные на внутренний рынок; в-третьих, интеграционные процессы на постсоветском пространстве, содействующие притоку комплексных инвестиций, активизировались лишь относительно недавно в связи с созданием Таможенного союза, Единого экономического пространства, а впоследствии ЕАЭС; в-четвертых, среди постсоветских стран по уровню инвестиционной привлекательности, исходя из позиций в большинстве соответствующих международных рейтингов, Беларусь входит в число аутсайдеров [15], а значит комплексные ПИИ, вероятно, будет выгоднее направлять в другие страны региона.

Тем не менее, участие Беларуси в интеграционных процессах все же может стать фактором привлечения комплексных ПИИ в экономику

страны, о чем, в частности, свидетельствуют такие проекты, рассчитанные на региональный масштаб, как организация китайской компанией Geely производства по выпуску легковых автомобилей, инвестиции швейцарской компании Stadler в строительство завода по выпуску электротранспорта, проекты в рамках формируемого Китайско-Белорусского индустриального парка «Великий камень» [8].

Выводы

Проведенный анализ ПИИ, привлеченных в экономику Республики Беларусь, позволяет сделать ряд выводов.

В экономике страны преобладают рыночно ориентированные и стратегические ПИИ. Эти два вида ПИИ являются более желательными и благоприятными, чем ресурсо-ориентированные инвестиции, так как приводят к формированию более устойчивых и стабильных производственных связей, способствуя последовательному включению страны в международное производство и долгосрочной интеграции в мировую экономику [16, с. 579].

Большинство ПИИ в экономике Беларуси рассчитаны на сферу услуг, ориентированную на внутренний рынок. В этой связи необходимо увеличение привлечения ПИИ в реальное производство (прежде всего в инновационные и высокотехнологичные отрасли), впоследствии способного дать эффект в виде роста экспорта [17].

Республика Беларусь имеет большую зависимость от одной страны-источника поступления инвестиций – Российской Федерации. При этом часть российских инвестиций поступает в белорусскую экономику через офшоры, кроме того, за офшорными ПИИ могут стоять и инвестиции отечественных предпринимателей. Необходима активизация усилий по поиску и привлечению прямых инвесторов из других государств, а также эффективное осуществление мер по деофшоризации белорусской экономики.

Следует также отметить, что в перспективе значение стратегических ПИИ в белорусской экономике будет расти по мере дальнейшего проведения приватизационных процессов, а комплексных – при развитии интеграции в рамках ЕАЭС и соответствующего роста интереса зарубежных инвесторов к этому региону в целом и Беларуси в частности.

Рассмотренные в статье мотивы, которыми руководствуются иностранные инвесторы, безусловно, будут иметь важное значение при решении о направлении ПИИ в экономику Республики Беларусь, при этом необходимым условием для роста поступления таких инвестиций будет являться, прежде всего, повышение привлекательности национального инвестиционного климата, включая совершенствование условий ведения предпринимательской деятельности и дальнейшее улучшение социально-экономического положения страны.

Список использованных источников

1. Волгина, Н. А. Эклектическая парадигма Даннинга: возможности объяснения динамики притока прямых иностранных инвестиций в Россию / Н. А. Волгина // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов : в 2 ч. / Донецкий национальный университет; редкол. Ю. В. Макогон [и др.]. – Донецк, 2007. – Ч. II. – С. 574–582.
2. Зеневич, С. Топ-6 самых крупных сделок по продаже госсобственности / С. Зеневич // Завтра твоей страны [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: http://www.zautra.by/art.php?sn_nid=8614. – Дата доступа: 08.10.2016.
3. Инвестиции в Республику Беларусь из-за рубежа // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/finansy/godovye dannye_14/inostrannye-investitsii-v-respubliku-belarus/. – Дата доступа: 08.10.2016.
4. Инвестиции и строительство в Республике Беларусь: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2015. – 168 с.
5. Клишевич, Т. Инвестиционные проекты в Беларуси: в активе, в пассиве и на будущее / Клишевич Т. // Ежедневник [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://ej.by/news/companies/2013/11/19/investitsionnye_proekty_v_belarusi_v_aktivе_v_passive_i_na_budushee.html. – Дата доступа: 08.10.2016.
6. О негативных тенденциях в социально-экономическом развитии Республики Беларусь, предложениях НАН Беларуси по их преодолению и обеспечению устойчивого сбалансированного развития Республики Беларусь в 2016–2020 годах: научно-аналитический доклад [Электронный ресурс] / Институт экономики Национальной академии наук Беларуси. – Минск, 2015. – Режим доступа: <http://economics.basnet.by/files/NegTen.pdf>. – Дата доступа: 08.10.2016.
7. Прямые иностранные инвестиции в Республику Беларусь по странам // Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://www.nbrb.by/statistics/ForeignDirectInvestments/Domestic/countries.xls>. – Дата доступа: 08.10.2016.
8. Стратегия привлечения прямых иностранных инвестиций в Республику Беларусь на период до 2015 года: постановление Совета Министров Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь, 18 января 2012 года, № 51/2 // КонсультантПлюс: Версия Проф. Технология 4000.00.41 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.

9. Тарасов, В. Мнение: белорусы на Кипре / В. Тарасов // Bel.biz [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://bel.biz/completed/management/dengi/mnenie_belarusy_na_kipre. – Дата доступа: 08.10.2016.

10. Турлай, И. С. Инвестиционная конкурентоспособность Республики Беларусь в зеркале ключевых международных рейтингов / И. С. Турлай // Беларусь и мировые экономические процессы: сборник научных статей / Белорусский государственный университет; редкол.: А. В. Данильченко [и др.]. – Минск, 2015. – Вып. 12. – С. 5–13.

11. Хейфец, Б. А. Оффшорные юрисдикции в глобальной и национальной экономике / Б. А. Хейфец. – М.: Экономика, 2008. – 336 с.

12. Хейфец, Б. А. Российский капитал: белорусский вектор / Б. А. Хейфец // Прямые инвестиции. – 2011. – № 7. – С. 12–16.

13. Dunning, J. H. Multinational Enterprises and the Global Economy / J. H. Dunning, S. M. Lundan. – Second edition. – Cheltenham, Northampton, M A: Edward Elgar, 2008. – 920 p.

14. FDI in Space: Spatial Autoregressive Relationships in Foreign Direct Investment / B. A. Blonigen [et al.] // European Economic Review. – 2007. – Vol. 51, № 5. – P. 1303–1325.

15. Franco, C. Why Do Firms Invest Abroad? An Analysis of the Motives Underlying Foreign Direct Investments [Electronic resource] / C. Franco, F. Rentocchini, G. V. Marzetti // ETSG 2008 Warsaw Tenth Annual Conference. – Warsaw, 2008. – 35 p. – Mode of access: <http://www.etsg.org/ETSG2008/Papers/Franco.pdf>. – Date of access: 08.10.2016.

16. Round-Trip Investment between Offshore Financial Centres and Russia: An Empirical Analysis [Electronic resource] / Ledyeva S. [et al.] // Deconstructing Offshore Finance / Smith School of Enterprise and the Environment. – Oxford, 2013. – 34 p. – Mode of access: http://www.smith-school.ox.ac.uk/events/Ledyeva_Karhunen.pdf. – Date of access: 08.10.2016.

17. Offshore Leaks Database: Belarus // The International Consortium of Investigative Journalists [Electronic resource]. – 2016. – Mode of access: <https://offshoreleaks.icij.org/search?c=BLR>. – Date of access: 08.10.2016.

2.8. Закон о борьбе с коррупцией. Проблемные вопросы применения

Липень Лариса Ивановна, канд. юридических наук,
доц. РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье рассматриваются проблемные вопросы, связанные с определением круга лиц, на которых распространяется статус государственного должностного лица, а также противоречия в законодательстве, устанавливающем ограничения для этих лиц, в том числе на занятие предпринимательской деятельностью и на работу по совместительству.

Ключевые слова: борьба с коррупцией, государственное должностное лицо, запрет на предпринимательскую деятельность, ограничения на работу по совместительству.

Key words: fight against corruption, the public official, the ban on business activities, restrictions on concurrent employment.

Введение

24 января 2016 г. вступила в силу новая редакция Закона о борьбе с коррупцией [1]. В новой редакции Закона более четко определен статус государственных должностных лиц и лиц, приравненных к государственным должностным лицам.

В целом, Закон достаточно логичен, и его применение не вызовет трудностей на практике. Тем не менее, некоторые вопросы в Законе решены достаточно сложно и требуют уточнения законодательства или, как минимум, дополнительных разъяснений.

Основная часть

Понятие «государственное должностное лицо» нуждается в уточнении

Наиболее сложный вопрос, вызывающий затруднения у практических работников, это определение понятия «государственное должностное лицо». В частности, трудно понять, какой круг должностных лиц в организации имеет статус «государственное должностное лицо», и на кого, соответственно, распространяются ограничения в организации, установленные Законом о борьбе с коррупцией.

В целом, определение понятия «государственное должностное лицо» дано в ст. 1 Закона о борьбе с коррупцией. Согласно ст. 1 Закона, к государственным должностным лицам относятся:

Президент Республики Беларусь, депутаты Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, осуществляющие свои полномочия на профессиональной основе, а также:

- иные государственные служащие, на которых распространяется действие законодательства о государственной службе;

- сотрудники Следственного комитета Республики Беларусь;

- сотрудники Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь;

- лица, постоянно или временно, либо по специальному полномочию, занимающие должности, в т. ч., воинские, в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь и относящиеся в соответствии с законодательными актами к должностным лицам;

- заместители руководителей местных Советов депутатов;

- лица, постоянно или временно, либо по специальному полномочию, занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в государственных организациях и организациях, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц.

Отнесение к государственным должностным лицам всех госслужащих, а также сотрудников Следственного комитета, сотрудников Государственного комитета судебных экспертиз, лиц, занимающих должности в органах внутренних дел, в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и других должностных лиц, перечисленных выше органах, не вызывает проблем.

Но достаточно сложно определить, какие должностные лица относятся к государственным должностным лицам в организациях, как бюджетных, так и коммерческих. Повторим основное содержание текста ст. 1 Закона в отношении организаций с выделением наиболее важных ключевых моментов. Итак, к государственным должностным лицам (в соответствии с Законом о борьбе с коррупцией) относятся: лица, занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в государственных организациях и организациях, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц».

В чем заключаются проблемы применения приведенного понятия?

Практически у всех работников кадров, отвечающих за разработку письменных обязательств, возникает вопрос, какие конкретно должностные лица в организации относятся к лицам, занимающим должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей.

Для ответа на этот вопрос обратимся к Общим положениям Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 [2]. Согласно п. 3 Общих положений ЕКСД, все служащие делятся на руководителей, специалистов и других служащих. Им присвоены, соответственно, коды категорий должностей – 1 (руководители), 2 (специалисты) и 3 (другие служащие). Коды категорий должностей следует отличать от квалификационных категорий специалистов, предусмотренных п.п.16–29 Общих положений ЕКСД.

Отнесение должностей служащих к категориям осуществляется в зависимости от характера выполняемых работ, составляющих содержание их труда (организационно-распорядительные, аналитико-конструктивные, исполнительские). Согласно п. 6 Общих положений ЕКСД к категории «Руководители» (код категории – 1) относятся служащие, осуществляющие организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, соответствующим структурным (обособленным) подразделениям, работникам, направлениям деятельности.

Наименование должности руководителя зависит от уровня управления, организационной структуры, характера полномочий, ответственности и других факторов (руководитель организации, руководитель обособленного подразделения, руководитель структурного подразделения, другие руководители, их заместители). Должности руководителей организаций имеют следующие наименования: генеральный директор, директор, заведующий, начальник, председатель, управляющий. Наименование должности руководителя обособленного подразделения (филиала, представительства) устанавливается аналогично применению наименований должностей руководителей организаций (за исключением должности «Генеральный директор»).

К категории «Специалисты» (код категории – 2) относятся служащие, выполняющие аналитико-конструктивные функции, обладающие специальными знаниями, навыками, умениями и опытом работы по определенному виду профессиональной деятельности.

В квалификационных характеристиках должностей специалистов предусматривается, в пределах одной и той же должности без изменения

ее наименования, внутридолжностное квалификационное категорирование: без категории, вторая категория, первая категория, высшая категория.

К категории «Другие служащие» (код категории – 3) относятся лица, выполняющие исполнительские функции (регламентированные, периодически повторяющиеся работы) под контролем руководителя, специалиста.

С учетом приведенных выдержек из Закона о борьбе с коррупцией и Общих положений ЕКСД к государственным должностным лицам из всех категорий служащих, с точки зрения автора, можно отнести только руководителей (как организаций, так и подразделений), так как только руководители осуществляют организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции. Напомним, что руководители имеют код категории должности – 1. На практике не всегда очевидно, какая должность относится к должности руководителя, а какая к должности специалиста. Для уточнения можно воспользоваться Общегосударственным классификатором Республики Беларусь 006 «Профессии рабочих и должности служащих». В Классификаторе напротив каждой должности указан код категории должности. Все должности, напротив которых стоит код категории 1, относятся к должности руководителя и, соответственно, они являются государственными должностными лицами, которые должны давать письменные обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных Законом о борьбе с коррупцией.

Для наглядности приведем выдержку из Общегосударственного классификатора 006 «Профессии рабочих и должности служащих» [3] (табл. 2.8.1).

Таблица 2.8.1. Коды и наименования должностей служащих

Код должности	Наименование должности служащего	Код категории	Код квалификационной категории	Код выпуска ЕКСД	Код по ОКЗ
20015	Агент по закупкам	3	–	19	3416
20063	Администратор баз данных	2	1–3	01	2132
20086	Акушерка	2	1–4	25	3232
20190	Архивариус	3	–	01	4141
20621	Главная медицинская сестра	1	–	25	1229
20622	Главный агроном	1	–	09	1221
20628	Главный администратор	1	–	30	1231

Итак, мы рассмотрели круг лиц, которые занимаются выполнением организационно-распорядительных обязанностей. Ими, как было сказано выше, являются руководители всех уровней, код должности которых является 1. Они относятся к государственным должностным лицам.

Что касается должностных лиц, выполняющих административно-хозяйственные обязанности, то этот вопрос остается открытым. В законодательстве не конкретизируется, какие именно должности могут относиться к этой категории должностных лиц.

Но для отнесения служащих к государственным должностным лицам недостаточно только кода категории должности. Необходимо определить еще, распространяются ли требования Закона о борьбе с коррупцией на организацию, в которой работают названные должностные лица. Закон о борьбе с коррупцией ставит этот вопрос в зависимость от формы собственности.

Определяя в ст.1 понятие государственного должностного лица, Закон о борьбе с коррупцией связывает это понятие с формой собственности, к которой относится организация. В частности, государственными должностными лицами названы лица, занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в государственных организациях и организациях, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц.

Из приведенного выше можно сделать вывод, что руководители организаций и руководители подразделений в негосударственных организациях и организациях, в уставном фонде которых менее 50 % долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц, не относятся к государственным должностным лицам.

Согласно абз. 5 ст. 1 Закона о борьбе с коррупцией они являются лицами, приравненными к государственным должностным лицам, и они не должны подписывать обязательства по соблюдению ограничений, установленных Законом о борьбе с коррупцией. Так же, как не должны представлять декларации о доходах и имуществе. Но некоторые ограничения касаются и их, в частности, получение подарков и осуществление поездок за счет физических и (или) юридических лиц, отношения с которыми входят в вопросы их трудовой деятельности.

Итак, к государственным должностным лицам в государственных организациях и организациях, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц (в соответствии с Законом о борьбе с коррупцией в организациях) относятся:

- 1) руководители организаций и их заместители;
- 2) руководители подразделений (в т. ч. обособленных) и их заместители;
- 3) иные наименования руководителей, должности которых в Общегосударственном классификаторе 006 «Профессии рабочих и должности служащих» имеют код категории должности – 1.

Поскольку Закон о борьбе с коррупцией трактовку понятия «государственное должностное лицо» связывает только с формой собственности организации, а не с целью ее деятельности, то можно утверждать, что Закон имеет в виду как бюджетные, так и коммерческие организации.

Противоречия в законодательстве, установившем ограничения на занятие предпринимательской деятельностью

Достаточно сложным для понимания и применения является вопрос, касающийся запрета для государственных должностных лиц заниматься предпринимательской деятельностью.

В соответствии с абз. 2 ст. 17 Закона о борьбе с коррупцией, государственное должностное лицо не вправе: заниматься предпринимательской деятельностью лично либо через иных лиц, оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение.

Определение понятия «предпринимательская деятельность» дано в ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь. Согласно ч. 2 ст. 1 ГК «Предпринимательская деятельность – это самостоятельная деятельность юридических и физических лиц, осуществляемая ими в гражданском обороте от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность и направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи вещей, произведенных, переработанных или приобретенных указанными лицами для продажи, а также от выполнения работ или оказания услуг, если эти работы или услуги предназначены для реализации другим лицам и не используются для собственного потребления».

Итак, к предпринимательской деятельности следует отнести как деятельность индивидуальных предпринимателей, так и деятельность юридических лиц, в т. ч., участие в их создании и управлении, получение дивидендов или процентов на внесенный в уставный фонд юридического лица вклад.

Запрет в абз. 2 ст. 17 Закона о борьбе с коррупцией на занятие предпринимательской деятельностью касается всех государственных должностных лиц, в т. ч., и занимающих соответствующие должности в организациях.

Что касается долей (акций) в уставных фондах коммерческих организаций, то ч. 1 ст. 20 Закона о борьбе с коррупцией обязывает государст-

венных служащих и сотрудников государственных органов, которые относятся к государственным должностным лицам, передать принадлежащие им доли (акции) в доверительное управление государства, а частные унитарные предприятия – продать или реорганизовать, или ликвидировать.

Детально регламентируя действия государственных служащих и сотрудников государственных органов по отношению к принадлежащим им унитарным предприятиям и долям (акциям) в уставных фондах коммерческих организаций, ст. 20 Закона в ч. 3 делает исключение для лиц, не указанных в ч. 1 ст. 20, то есть для государственных должностных лиц государственных организаций и организаций в уставном фонде которых 50 и более процентов долей (акций) принадлежат государству. Ч. 3 ст. 20 Закона прямо указывает, что эти лица вправе лично либо через иных лиц принимать участие в управлении этими коммерческими организациями. При этом ч. 3 ст. 20 Закона ничего не говорит о необходимости передавать их доли (акции) в доверительное управление государства или о необходимости продавать, реорганизовывать или ликвидировать принадлежащие им частные унитарные предприятия.

Учитывая что ч. 1 ст. 20 Закона говорит не в целом о государственных должностных лицах, а перечисляет отдельные категории этих должностных лиц (государственные служащие, сотрудники государственных органов), то с уверенностью можно утверждать, что государственные должностные лица государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых 50 и более процентов долей (акций) принадлежат государству, могут не передавать принадлежащие им доли (акции) в уставных фондах коммерческих организаций в доверительное управление государства. Не должны они и продавать, реорганизовывать или ликвидировать свои унитарные предприятия. Более того, они имеют право управлять своими унитарными предприятиями, участвовать в управлении коммерческими организациями, в уставных фондах которых они имеют доли (акции).

Отсюда, по мнению автора, следует, что государственные должностные лица всех организаций имеют право получать дивиденды на свои акции, проценты на доли в уставных фондах, на часть прибыли от деятельности унитарных предприятий. В то время как госслужащие и сотрудники государственных органов, передавшие свои доли в доверительное управление государства, таким правом не пользуются. Это подтверждается содержанием ч. 8 ст. 20 Закона о борьбе с коррупцией. Согласно ч. 8 ст. 20 «В период нахождения государственных должностных лиц на службе» доходы от находящихся в доверительном управлении долей в уставных фондах (акций) коммерческих организаций им не

выплачиваются, а учитываются и капитализируются у доверительного управляющего. Несмотря на то, что в ч. 8 ст. 20 употребляется термин «государственное должностное лицо», запрет на получение доходов, с точки зрения автора, касается только государственных служащих и сотрудников государственных органов и не распространяется на должностных лиц организаций.

Этот вывод основан на анализе используемой в ч. 8 ст. 20 терминологии («в период нахождения государственных должностных лиц на службе»). Во-первых, речь идет в ней о «службе» (государственные должностные лица организаций не служат, а работают). Во-вторых, в ч. 8 ст. 20 речь идет о доходах от находящихся в доверительном управлении долей в уставных фондах (акций) коммерческих организаций (государственные должностные лица организаций не передают свои доли в доверительное управление).

И все же, несмотря на логику приведенных выводов, остаются сомнения, в чем же заключается запрет на занятие предпринимательской деятельностью. Абз. 2 ст. 17 Закона о борьбе с коррупцией установил общий запрет на занятие предпринимательской деятельностью для всех государственных должностных лиц без всяких исключений. В то же время, такой вид предпринимательской деятельности, как деятельность юридического лица, участие в деятельности юридического лица (участие в управлении) для государственных должностных лиц организаций фактически разрешен. Особенно смущает такой вывод в отношении государственных должностных лиц бюджетных организаций.

Имеют ли право государственные должностные лица организаций создавать новые юридические лица

Частью 1 ст. 20 Закона о борьбе с коррупцией закреплено право государственных служащих и иных лиц государственных органов управления, перечисленных в ч. 1 ст. 20, иметь доли (акции) в уставных фондах коммерческих организаций, но, в то же время, установлена обязанность предать их в доверительное управление под гарантию государства, если эти доли уже были у них при поступлении на службу или получены во время службы. Создавать же новые коммерческие организации госслужащие и лица государственных органов, перечисленные в ч. 1 ст. 20 Закона, не вправе.

Что касается государственных должностных лиц организаций (как государственных, в т. ч. бюджетных, так и негосударственных), т. е. руководителей организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей, то у них, как рассматривалось выше, есть право иметь в собст-

венности доли (акции) в уставных фондах коммерческих организаций, иметь в собственности унитарные предприятия. Но это право не закреплено прямо. Оно вытекает из смысла ч. 1 и ч. 3 ст. 20 Закона о борьбе с коррупцией. Ч. 1, определяя обязанность государственных должностных лиц передать доли и акции в доверительное управление государства, выделила из всех государственных должностных лиц государственных служащих и сотрудников Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, ОВД, МЧС, государственного контроля, военнослужащих. Руководящие работники организаций, как государственные должностные лица, в перечень лиц, обязанных передать свои доли (акции) в доверительное управление государства, не вошли. Ч. 3 ст. 20 Закона о борьбе с коррупцией косвенно разрешила руководящим работникам организаций участвовать в управлении коммерческими организациями путем указания на то, что все, кто не указан в ч. 1 ст. 20, вправе лично либо через иных лиц принимать участие в управлении этими коммерческими организациями.

В связи с этим возникает вопрос, могут ли государственные должностные лица государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых 50 и более долей (акций) находится в собственности государства, учреждать новые коммерческие организации, покупать акции коммерческих организаций? Учреждение новых коммерческих организаций – согласно ст. 1 ГК Республики Беларусь – является предпринимательской деятельностью, которая запрещена для всех государственных должностных лиц (абз. 2 ст. 17 Закона о борьбе с коррупцией). Полагаем, что ответ на этот вопрос должен разъяснить законодатель, так как налицо противоречие в законодательстве. Как этот вопрос будет отражаться в письменных обязательствах, трудно сказать. На практике, быстрее всего, запретом это делать. Если же, кто-то будет не согласен, то следует обращаться за официальным разъяснением рассматриваемых положений, т. е. разъяснением законодателя. Потому что мнение даже очень знающего специалиста по этому вопросу – это просто мнение, и не больше. На основе таких мнений принимать решение нежелательно.

Ограничения в работе по совместительству для государственных должностных лиц

С принятием новой редакции Закона о борьбе с коррупцией изменились нормы права, регулирующие работу по совместительству, хотя в Трудовой кодекс почему-то изменения не внесены.

Часть 2 ст. 17 Закона о борьбе с коррупцией установила: «Государственные служащие, сотрудники Следственного комитета Республики Бела-

рუსь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, военнослужащие, лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, а также руководители, их заместители и главные бухгалтеры государственных организаций и организаций, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц, не вправе выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением служебных (трудовых) обязанностей по месту основной службы (работы), кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики, если иное не установлено Конституцией Республики Беларусь и иными законодательными актами».

Конкретизация этой нормы Закона о борьбе с коррупцией нашла отражение в п. 1.5 ст. 22 Закона о государственной службе, согласно которой: «Государственный служащий не вправе: выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением должностных обязанностей по месту основной службы, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики. Педагогическая (в части реализации содержания образовательных программ), научная, культурная, творческая деятельность, медицинская практика в рабочее время могут осуществляться по согласованию с руководителем государственного органа, в котором государственный служащий занимает государственную должность, или уполномоченным им лицом».

Ограничения в работе по совместительству для рассматриваемых категорий работников предусмотрены и в ст. 348 Трудового кодекса. В частности, «не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством».

Исходя из содержания приведенных норм, госслужащие и сотрудники государственных органов, с точки зрения автора, вправе:

- выполнить оплачиваемую работу по основному месту работы (т. е. работать по совместительству и совмещению у своего нанимателя);
- заниматься педагогической, творческой, научной, культурной деятельностью и медицинской практикой по согласованию с нанимателем – в рабочее время, а без согласования нанимателя – и вне рабочего времени. Кстати, законодатель не установил ни предельные нормы такой работы, ни количество мест работы (в отличие от статей ТК о совместительстве).

По мнению автора, в этом случае следует руководствоваться нормами, установленными для совместителей в Трудовом кодексе.

– выполнять иную неоплачиваемую работу без чьего-либо согласия, как по месту основной службы, так и в других местах.

Далее то, что касается государственных должностных лиц государственных организаций и организаций, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц:

– руководители, их заместители и главные бухгалтеры – их статус в части выполнения иной оплачиваемой работы такой же, как и государственных служащих. Поэтому все, сказанное выше, относится и к ним;

– руководители подразделений, заместители главного бухгалтера этих организаций – не имеют никаких ограничений в части выполнения иной оплачиваемой работы, в т. ч., и по совместительству. На них полностью распространяются нормы Трудового кодекса, регулирующего порядок работы по совместительству (ст.ст. 343–351 ТК).

Руководители негосударственных организаций и организаций, в уставных фондах которых менее 50 процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц, их заместители, руководители подразделений этих организаций и их заместители – должностные лица, которые не являются государственными должностными лицами. Они – лица, приравненные к государственным должностным лицам. У них нет никаких ограничений в части выполнения иной оплачиваемой работы не по месту работы. На них полностью распространяется режим работы по совместительству, оговоренный в ст. ст. 343–351 ТК.

Учитывая неодинаковый подход законодателя к разным категориям государственных должностных лиц, по мнению автора, отмеченные выше особенности правового регулирования работы по совместительству целесообразно отражать в письменных обязательствах по соблюдению ограничений, предусмотренных Законом о борьбе с коррупцией, с учетом специфики конкретной организации и занимаемой работником должности.

Выводы

На основании вышеизложенного, следует обратить внимание законодателя:

1) на необходимость более четкого определения понятия государственного должностного лица в части этих лиц, работающих в организациях, в т. ч., бюджетных;

2) устранить противоречия между отдельными нормами Закона о борьбе с коррупцией в отношении запрета на занятие предпринимательской деятельностью;

3) отразить изменения законодательства о работе по совместительству в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. О борьбе с коррупцией: Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 года № 305-3 (Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 23.07.2015, 2/2303).

2. Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 (Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь (электронная версия), 2012 г., № 16, 8/24739).

3. Об утверждении общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих». Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 октября 2009 г. № 125. Регистрационный номер Национального реестра 8/25963.

Раздел 3. Современные технологии и содержание образования в образовательном процессе учреждений дополнительного образования взрослых социально-трудовой сферы

УДК 371.3

3.1. Модернизация структуры и состава содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых на современном этапе развития социально-трудовой сферы

Лисейчиков О. Е., канд. пед. наук, доц.,
ректор РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье раскрывается сущность культуросообразно-многомерного подхода к проектированию содержания образования в единстве исходных ключевых положений и модели.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых, культуросообразно-многомерный подход, многоуровневая модель содержания образования, модель культуры личности, содержание образования.

Введение

Система образования в нашей стране рассматривается как стратегический ресурс развития белорусского социума, важнейший фактор технического, технологического и культурного прогресса, решения социально-экономических проблем. Выполнение этой высокой миссии требует как изучения состояния и тенденций развития различных секторов экономики, особенно в контексте реализации и внедрения научных достижений и наработок, так и постоянного совершенствования самой образовательной системы, приведения ее в соответствие с вновь возникающими жизненными обстоятельствами, разработки и реализации опережающих образовательных моделей и современных средств обучения.

Постиндустриальные условия функционирования общества, переход к инновационной стратегии экономического развития обращают внимание теоретиков и практиков образовательной сферы на такой спектр социальных и культурных задач, как национально-культурное строительство, условия и средства развития интеллектуального потенциала, творческого, латерального, критического, социально-политического мышления, рефлексивного опыта, инновационной культуры, формирования профессиональной компетентности выпускников, креативного вектора общественного сознания и другое [1; 2; 3; 6; 7; 8; 9].

На современном этапе развития социума система дополнительного образования взрослых рассматривается как один из компонентов системы непрерывного образования, ключевой идеей которого является развитие человека как личности, субъекта деятельности и общения на протяжении всей его жизни. Ведущие дидакты главную цель образования сегодня трактуют как передачу культуры в виде социального опыта людей от одного поколения к другому, культуры, обеспечивающей разносторонние качества и направленность личности (В. В. Краевский, Г. В. Мухаметзянова, О. С. Гребенюк и др.). При этом основная цель профессионального образования замыкается на формировании у обучающихся профессиональной компетентности, конкурентоспособности на рынке труда.

Основная часть

Модель культуры личности как новое видение структуры содержания образования

Дополнительное образование взрослых сегодня – это динамично развивающаяся система, отражающая современные тенденции и подходы к модернизации научно-методического обеспечения образовательного процесса в контексте культурологического, компетентностного, информационно-средового, системно-ориентированного и других подходов, либерализации и демократизации связей и отношений и институционального партнерства, разворачивания комплекса образовательных, исследовательских, аутсорсинговых и иных услуг.

В ГУО «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» научно-методическое обеспечение образовательного процесса осуществляется практически по всем видам образовательных программ дополнительного образования взрослых и включает как разработку учебно-программной и учебно-методической документации, так и подготовку отдельных видов учебных изданий, образовательных стандартов, информационно-аналитических материалов. При этом доминирующее место занимают образовательные программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов по всем категориям профессионально-квалификационной структуры кадрового состава отрасли, образовательные программы переподготовки, профессиональной подготовки и обучающихся курсов для безработных, лиц с ограниченными возможностями, а также различные виды образовательных программ по вопросам охраны труда, кадрового делопроизводства, финансовой и компьютерной грамотности.

Переориентация образовательной системы в пользу концепции Человека как абсолютной ценности, как цели (а не средства) общественного

развития, опора на методологический посыл об обусловленности содержания образования социальными и индивидуально-личностными потребностями и целями, различными источниками и факторами, вызывает необходимость в переосмыслении и обновлении состава и структуры содержания образования на всех уровнях и подсистемах основного и дополнительного образования.

В контексте общенаучной методологии содержательная сторона образовательного процесса рассматривается как содержание базовой культуры личности, компоненты которой образуют структуру содержания образования в виде определенного инварианта при его проектировании, независимо от уровня основного или вида дополнительного образования.

Общепризнанной является структура базовой культуры личности в единстве когнитивного опыта, опыта практической деятельности, опыта творчества и опыта отношений личности [2; 7; 10]. В современных условиях функционирования и развития образовательных систем представляется целесообразным вычленить следующие составляющие модели культуры личности: *ценностно-целевой, информационный, когнитивный, креативный, рефлексивно-оценочный и индивидуально-личностный* [4].

Ценностно-целевой компонент модели связан с ориентировочной и системообразующей функциями и может быть центрирован в части ценностей-целей и ценностей-качеств на формирование сквозных (ключевых) интегративных качеств личности или компетенций.

Информационный компонент следует отождествлять с типологией и структурированием знаний по ступеням образования в виде инвариантного и вариативного компонентов с установлением актуальных подвижных содержательных компонентов.

Когнитивный компонент связывается с усилением трансляции деятельностиного содержания на всех уровнях его проектирования и формах представления.

Креативный компонент – это содержание образования, направленное на формирование культуры мышления, различных типов мышления, интеллектуальной, инновационной культуры. Это поворот к продуктивному типу образования.

Рефлексивно-оценочный (связан с закономерностью регулятивной роли рефлексивных и оценочных мыследеятельностных процессов в развитии рассматриваемых элементов системы деятельности и актуализации запуска механизма проявления отношений к миру, обществу и т. д.) – можно замкнуть на формирование культуры критического мышления.

Индивидуально-личностный связывается нами с определенным образом структурированными субъективными компонентами человеческой культуры, соотносенными со сферами индивидуальности обучающегося как интегральными характеристиками (компетентностями). Они могут рас-

смагиваться как проявления отношения к себе и окружающей действительности посредством соответствующих компетентностей.

В русле обозначенного подхода, содержание образования рассматривается нами как педагогически адаптированный социальный опыт (в составе системы знаний, способов деятельности, опыта творческой деятельности и эмоционально-ценностных отношений), усвоение которого ориентировано на формирование ценностей национальной и мировой культуры, обеспечение самоопределения и самореализации личности, адаптацию её к жизни в обществе, а также готовности к продолжению образования, трудовой деятельности [5].

Культуросообразно-многомерный подход к проектированию содержания образования образовательных программ

Для разработчиков содержания образовательных программ и специалистов в области частных методик важной является методологическая позиция в том, что направленность содержания образования на культуру как национальное и общечеловеческое достояние, подлежащее усвоению обучающимися, выступает ключевым условием конституирования всей системы образования, центральным звеном лично-ориентированной педагогической парадигмы. Пространство культуры выступает той метасистемой, в которой конституируются социальные и деятельностные образования.

Обозначенные компоненты модели культуры личности являют собой главный горизонтальный разрез модели содержания образования. Другими важнейшими факторами-источниками отбора содержания образования или вертикальными плоскостями его рассмотрения, являются профессионально-квалификационная структура отрасли деятельности, в которой предметно воплощается состав культуры, а также инвариантные виды профессиональной деятельности и структура соподчиненных объектов изучения (профиль, направление образования, специальность).

Содержание образования, как сложное системное образование представляет собой многомерное, многоплановое и многоаспектное социокультурное явление и требует комплексного подхода к его описанию, объяснению и проектированию. Многомерная природа структуры и состава содержания образования обуславливает переход к полифундаментальности в раскрытии сущности каждой из составных сторон изучаемого объекта. В единстве с обозначенными и другими источниками отбора содержания, функции каждого компонента содержания образования в формировании и развитии личности обучающихся можно рассматривать как теоретические основания для установления видов содержания.

В системе с факторами-источниками и их составом, а также в единстве с определенными исходными положениями, утверждениями, понятиями и принципами данное сложное образование (педагогическое явление) может рассматриваться как культуросообразно-многомерный подход к проектированию содержания образования.

При этом важно понимать, что планируемое (проектируемое) содержание образования рассматривается как заданная норма. Содержание же образования, ставшее достоянием каждого обучающегося, характеризует уровень образованности личности в виде его ценностей, знаний, умений, отношений и компетенций.

Представление о составе содержания образования должно начинаться на общетеоретическом уровне и конкретизироваться на последующих уровнях (образовательных областей и учебных дисциплин; нормативного и методического представления и др.), последним из которых является реально достигнутый обучающимся уровень образования.

Вышеназванные компоненты структуры содержания, их состав и функции должны иметь место как при проектировании содержания образования на уровне общего теоретического представления или концепции, так и при разработке образовательных стандартов, учебных программ, образовательных результатов обучающихся, а также при создании учебников, учебных и методических пособий, дидактических материалов, других средств обучения.

Особенности проектирования содержания отдельных видов образовательных программ дополнительного образования взрослых

В соответствии с видами образовательных программ дополнительного образования взрослых, составом и исходным уровнем образованности обучающихся, наполнение обозначенных структурных компонентов содержания образования будет значительно отличаться как по объему, так и по способам трансляции искомого учебного материала.

Применительно к реализации образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов, к той или иной категории кадрового состава в профессионально-квалификационной структуре отрасли в реальных образовательных условиях, на передний план могут одновременно выходить как развивающая и инновационная, так и корректирующая функции. В силу этого, при отборе и структурировании соответствующего содержания образования ведущими компонентами будут когнитивный, креативный и информационный.

При подготовке отдельных учебных изданий (в частности, пособия по практической демографии совместно с российскими учеными в рамках

проекта ЮНФПА ООН) в русле обозначенного подхода устанавливаются соответствующие как состав, так и структура содержания учебного издания, включая и возможности для взаимодействия читателя с необходимыми электронными ресурсами в сети Интернет, на образовательном портале учреждения образования.

Основными структурными компонентами проектной версии такого пособия являются: информационно-когнитивный, креативный, рефлексивно-оценочный и справочно-ресурсный.

При этом каждый из названных компонентов в своем составе может содержать вариативный модуль, отражающий дополнительный учебный материал, связанный с расширением, углублением и отработкой конкретных специальных знаний, умений, навыков и способов деятельности для тех специалистов, которые по своим профессиональным функциям и видам деятельности связаны с такой информацией и адекватными видами работ.

Информационно-когнитивный компонент представляется в форме вербального и символического изложения минимизированных сведений научного и/или прикладного характера (основные понятия, факты, явления, процессы, включая и иллюстративный материал), а также содержит описание необходимых методов познания, алгоритмов действий, задач и упражнений, способов усвоения и правил применения знаний.

Креативный компонент включает вопросы на уточнение, упражнения и задания на повторение, закрепление и обобщение усвоенного материала, отработку алгоритмов действий, требующие применения теоретических сведений на практике, а также проблемные задания, задания по установлению причинно-следственных связей, способствующие возникновению условий для самостоятельной работы, конструирования лично и профессионально значимых образовательных продуктов.

Рефлексивно-оценочный компонент отражает рефлексивные вопросы, задания и упражнения, направленные на осмысление деятельности и содержания учебного материала, учебных затруднений, а также контрольные вопросы, упражнения, тестовые задания, письменное анкетирование и т. д., предназначенные для проверки и самопроверки учебных достижений.

Справочно-ресурсный компонент предполагает фиксацию в конце каждого параграфа источников литературы, материалы которых использованы в тексте параграфа, перечень дополнительных рекомендуемых источников литературы, включая ссылки на действующие Интернет ресурсы, а также на электронный ресурс учреждения образования.

Электронный ресурс учреждения образования призван отражать дополнительную информацию по образовательным компонентам содержания пособия и включает следующие блоки: *справочно-информационный* (ста-

тистические базы данных, графики, электронная версия самого пособия и др.); *репродуктивно-творческий* (материалы и образцы алгоритмов действий, способов решения задач и упражнений, ответов на задания и т. д.); *контрольно-оценочный* (комплекты контрольных вопросов, разноуровневых тестовых заданий и тестов для разных видов контроля образовательных результатов и т. п.

В ситуации обучения безработных по образовательным программам переподготовки на базе высшего образования возникает необходимость в установлении определенной ступенчатости образовательного процесса, целевые ориентиры которого на первоначальном периоде обучения, чаще всего, замыкаются на целенаправленную актуализацию минимального базиса в уровне обученности слушателей по ряду учебных дисциплин и учебной деятельности, а также на их психологическую адаптацию и восстановление ценностной базы. В этом случае, в содержании образования на соответствующем этапе обучения доминируют информационный и когнитивный компоненты в единстве с ценностно-целевым и рефлексивно-оценочным. В образовательном процессе предусматривается целенаправленная «расшивка» знаниевой составляющей, алгоритмов деятельности, рефлексивно-оценочного компонента, а также ценностного и воспитательного потенциала его содержательной, процессуальной и мотивационной сторон.

При обучении отдельных категорий безработных по образовательным программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих (служащих) содержание образовательных программ развивается в направлении доминирования когнитивного и креативного компонентов с применением широкого спектра интерактивных методов и проектного обучения.

Заключение

В контексте обозначенного культуросообразно-многомерного подхода к проектированию содержания образования каждому уровню проектирования содержания всегда будут присущи свои объекты и формы представления результатов как промежуточных, так и конечных. Следование процедуре проектирования содержания образования (по вертикали от высшего уровня к низшему и по горизонтали), на каждом из уровней обеспечивает упорядочение и систематизацию соответствующих форм представления результатов проектирования как по целям и месту в иерархии научно-методического обеспечения образовательного процесса того или иного вида учреждения образования, так и по их составу и структуре.

Список использованных источников

1. Гребенюк, О. С. Теория обучения: учеб. для студ. высш. учеб. заведений / О. С. Гребенюк, Т. Б. Гребенюк. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 384 с.
2. Краевский, В. В. Общие основы педагогики: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Краевский. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 256 с.
3. Коваленя, А. А. Исторический путь формирования государственности белорусского народа / А. А. Коваленя // Проблемы управления. – 2009. – № 2 (31). – С. 59 – 69.
4. Лисейчиков, О. Е. Модель культуры личности как теоретический базис формирования содержания образования / О. Е. Лисейчиков // Веснік адукацыі. – 2008. – № 12. – С. 20–29 (сообщение 1), 2009. – № 2. – С. 3–9 (сообщение 2), 2009. – № 3. – С. 19–25 (сообщение 3), 2009. – № 4. – С. 20–26 (сообщение 4).
5. Лисейчиков, О. Е. Содержание образования / О. Е. Лисейчиков // Белорусская педагогическая энциклопедия. В двух томах. Том 2 (Н-Я). – Минск : Адукацыя і выхаванне. – 2015. – С. 319–320.
6. Махмутов, М. И. Взаимосвязь экономики и интеллектуального потенциала: Вводная статья // Мышление, интеллект, одаренность: вопросы теории и технологии / Д. М. Шакирова, И. Ф. Сибгатуллина, Д. Ш. Сулейманов. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – С. 10–34.
7. Мухаметзянова, Г. В. Профессиональное образование: системный взгляд на проблему / Г. В. Мухаметзянова. – Казань: Идел-Пресс, 2008. – 608 с.
8. Мясникович, М. В. Становление новой экономики в Республике Беларусь / М. В. Мясникович // Проблемы управления. – 2008. – № 4 (29). – С. 35 – 39.
9. Никитенко, П. Г. Ноосферная экономика и социальная политика: стратегия инновационного развития / П. Г. Никитенко. – Минск : Белорус. наука, 2006. – 479 с.
10. Сластенин, В. А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

3.2. Методическая деятельность учреждений дополнительного образования взрослых в сфере социального обслуживания

Шестаков Юрий Николаевич, канд. пед. наук, доц.,
проректор по учебно-метод. работе
РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье анализируется методическая сторона деятельности учреждений дополнительного образования взрослых. Рассматривается сущность и компоненты системы методической деятельности. Приводятся алгоритм методической деятельности в системе дополнительного образования, понятия и определения, цель и задачи методической деятельности в системе дополнительного образования.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых, педагогические кадры, методическая работа, повышение квалификации кадров, эффективность курсовой подготовки.

Введение

Современное состояние развития общества и государства характеризуется динамически развивающейся экономикой народного хозяйства, демократизацией общественных отношений и потребностью в адекватном ответе образовательной практики на «вызовы времени», что влечет изменения в деятельности системы дополнительного образования взрослых (СДОВ). При этом, как пишет А. И. Жук, определяя приоритеты деятельности центров развития образовательной практики, главным на современном этапе является не столько разработка новых подходов, сколько разнообразное использование комбинаций уже сложившихся образовательных практик [1, с. 43].

Инновационный путь развития страны предполагает трансформацию деятельности педагогических кадров СДОВ, переосмысление составляющих учебного процесса: от целеполагания, отбора содержания обучения, организации взаимодействия с обучающимися посредством внедрения в образовательный процесс современных технологий до определения и формулирования прогнозируемых результатов, выявления способов их изучения и коррекции деятельности для их оптимизации.

СДОВ необходим преподаватель «новой» формации, педагог с высоким уровнем развития профессиональной компетентности, способный не только передавать готовые знания обучающимся, но и создавать условия для самостоятельного овладения ими.

По мнению А. И. Жука, в современных условиях, кроме знаний, умений, навыков, готовности педагогов к какой-либо деятельности, «необходимо инновационное мышление профессионала, способность к преобразованию, развитию своей деятельности [2, с. 50].

Профессионализм педагога проявляется тогда, когда его деятельность из замкнутой, специализированной, нормативной, обеспечиваемой извне превращается в самоорганизующуюся, самоуправляемую и саморазвивающуюся.

Повышение квалификации руководящих работников и специалистов Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, как и других министерств, ведомств, организаций и учреждений, осуществляется по трем направлениям:

- курсовая подготовка,
- работа в межкурсовой период (методическая работа),
- самообразование [по Ю. Н. Кулюткину].

При этом принципиально важным является организация системной методической работы в межкурсовой период, поскольку именно в ходе такой работы происходит становление и развитие личностных и профессиональных качеств руководителя или специалиста, или их компетенций, влияющих на эффективность управленческой и производственной деятельности.

Основная часть

Сущность методической работы

Деятельность профессорско-преподавательского и методического составов учреждений СДОВ (преподавателей кафедр, методистов институтов повышения квалификации, академии последипломного образования, институтов развития образования, др.) по подготовке и проведению курсовых мероприятий (реализация образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов, имеющих высшее или среднее специальное образование) также является методической по своему содержанию, поскольку включает как проектирование и моделирование (разработка теоретических положений, определение и отбор содержания, форм, методов, диагностических материалов, работа с лекторским составом), так и обеспечение (разработка отдельных модулей и тем, подготовка раздаточных материалов и рекомендаций и др.), анализ эффективности курсовой подготовки (проектирование и отслеживание индивидуальной траектории развития каждого слушателя).

Методическая деятельность должна рассматриваться с двух позиций. Во-первых, как составляющая педагогической деятельности в области преподавания учебного предмета (дисциплины); во-вторых, как самостоятельная деятельность в СДОВ.

Модель (алгоритм) методической деятельности

Методическая деятельность представляет собой «педагогическую систему», являющуюся подсистемой целостной системы образования. В понятие «модель педагогической системы», в плане развития моделей педагогической системы, описанных В. П. Беспалько, Н. В. Кухаревым, В. П. Симоновым, Н. Ф. Талызиной, П. И. Третьяковым, И. Ф. Харламовым и др., нами включаются следующие составляющие:

- а) цель и задачи;
- б) субъекты образовательного процесса;
- в) содержание (направления) деятельности;
- г) процессы;
- д) условия;
- е) средства.

На рис. 3.2.1 методическая деятельность представлена в виде кластера, где присутствуют четыре из шести составляющих «модели педагогической системы», так как оформление информации в таком виде помогает систематизировать материал.

Предложенный кластер представляет собой модель (алгоритм) методической деятельности применительно как к учреждению образования СДОВ, так и на уровне других организационных структур.

Следуя данному алгоритму, можно построить соответствующую работу в течение ряда лет.

Исходя из определения методической деятельности, обратим внимание на ключевые позиции: система работает в том случае, если субъекты, кроме указанных в кластере (к ним можно отнести технический и медицинский персонал, общественные организации и т. д.), четко определяют цель, проводят анализ деятельности за предшествующий период и диагностику затруднений субъектов, на основании этого определяют проблемы и только после данной работы формулируют задачи деятельности на определенный промежуток времени (рис. 3.2.2).

Субъекты методической деятельности могут работать эффективно в системе только в том случае, если грамотно умеют выполнять свои функции, владеют видами и формами методической работы.

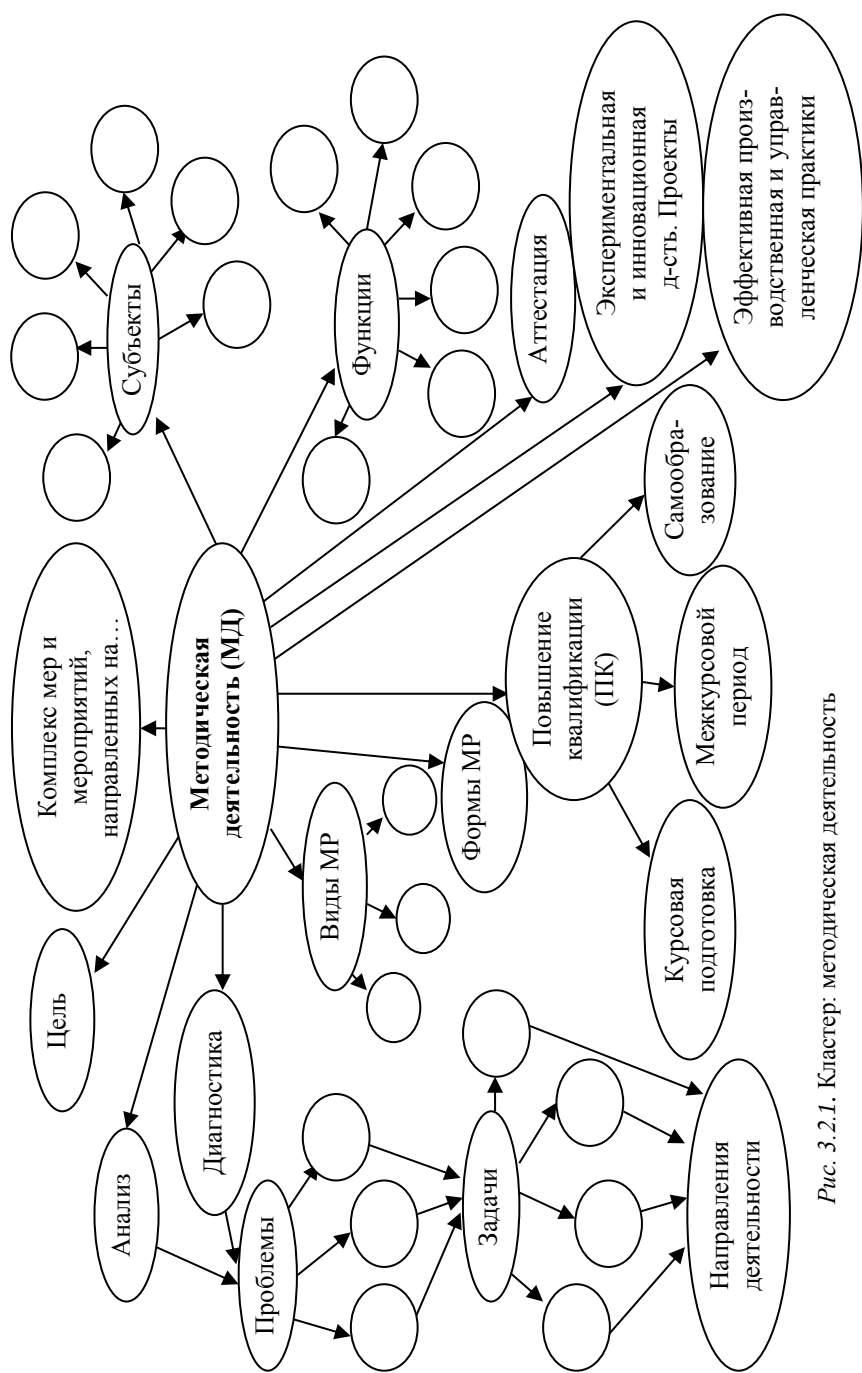


Рис. 3.2.1. Кластер: методическая деятельность

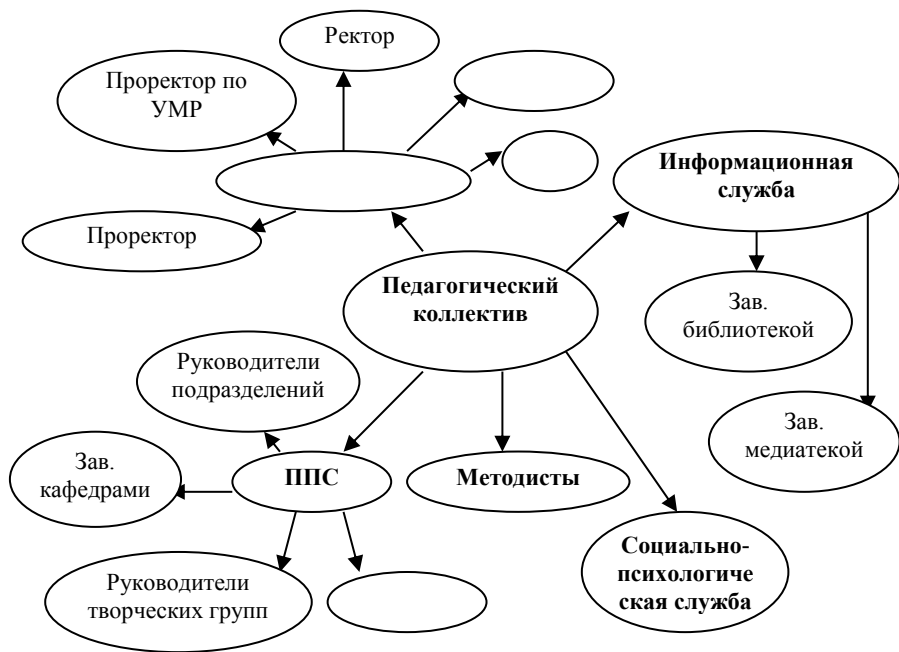


Рис. 3.2.2. Кластер: субъекты методической деятельности

Составляющие методической деятельности

Основные понятия и определения, связанные с методической деятельностью, описаны нами в книге «Методическая деятельность в сфере образования» [2]. В то же время, примем за основу некоторые следующие определения и положения.

Методическая работа – комплекс мер и мероприятий, направленных на обеспечение функционирования и развития субъектов методической деятельности.

Методическая работа по содержанию деятельности включает научно-методическую, учебно-методическую и организационно-методическую составляющие.

Очевидно, что приоритетность названных составляющих в системе Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь зависит от уровня, на котором ведется методическая работа:

- учреждения республиканского уровня (РИПК Минтруда и соцзащиты, НИИ труда, Фонд социальной защиты населения);
- организации областного (Минского городского) уровня (комитеты по труду, занятости и социальной защите, областные управления ФСЗН);

- организации районного (городского) уровня;
- учреждения (территориальные центры социального обслуживания населения, стационарные учреждения обслуживания населения).

Таким образом, понятие «методическая деятельность», более широкое, чем «методическая работа», т.к. включает, кроме цели и задач, субъектов и направлений деятельности, также процессы, условия, средства.

Цель и задачи методической деятельности

Традиционно к цели методической деятельности относят: создание условий для овладения педагогами наиболее рациональными методами и приемами обучения и воспитания обучающихся; повышение уровня подготовленности педагогов к организации и ведению образовательного процесса; выявление и пропаганда актуального педагогического опыта; создание условий для функционирования и развития педагогов в их профессиональной деятельности и др.

Разделяя мнение П. И. Третьякова, считаем, что цель любой деятельности должна быть одна – глобальная, содержащая в себе смысл деятельности, четкую направленность на ее (деятельности) субъектов (кого-то или что-то), ресурсное обеспечение. Задачи – структурированная, разбитая на выполнимые отрезки цель.

Целью деятельности любого методического формирования в СДОВ является создание условий для личностного и профессионального роста субъектов средствами методической работы.

Основные задачи методической деятельности заключаются в следующем:

- обеспечивать методическое сопровождение овладения педагогами обновленным содержанием образования учебной дисциплины, учебного предмета;
- обеспечивать методическое сопровождение овладения руководящими работниками и специалистами современными техниками и технологиями управленческой и производственной деятельности;
- способствовать освоению эффективных, личностно-ориентированных технологий обучения;
- осуществлять внедрение принципов интенсификации образовательного и производственного процессов в связи с необходимостью адекватного реагирования на изменения потребностей рынка труда, формирования и развития конкурентоспособной личности;
- практиковать расширение степени участия субъектов методической деятельности в внутриучрежденческом, внутриорганизационном управлении, развитии управленческой и производственной практик;

- осуществлять поиск (выявление), «выращивание» (формирование), обобщение и распространение эффективной управленческой и производственной практик;
- обеспечивать опосредованное влияние на развитие слушателей, всех субъектов методической деятельности;
- обеспечивать сопровождение экспериментальной и инновационной деятельности, инициатив, проектов;
- обеспечивать рост конкурентоспособности всех субъектов образовательного процесса;
- содействовать созданию и развитию материально-технической базы;
- учитывать роль и возможности социокультурной среды.

Данные задачи следует учитывать всем субъектам методической деятельности, независимо от ее уровня: республиканский, областной, районный (городской), местный (учреждения).

При планировании деятельности любого методического формирования необходимо учитывать, что задачи формулируются лишь после:

- а) проведения анализа деятельности за прошедший год (или за определённый период времени);
- б) диагностики запросов и потребностей субъектов методической деятельности, в частности, педагогов;
- в) выявления общих для всех субъектов методической деятельности проблем.

Критерии профессиональной деятельности, формируемые и развиваемые в ходе реализации и обеспечения методической деятельности

Разделяя мнение А. И. Жука, считаем способность к решению различного уровня сложности задач методической деятельности системообразующим критерием профессиональной деятельности [2, с. 50].

Решение таких задач возможно на следующих уровнях: предметном; междисциплинарном; системном. К названным уровням мы добавляем еще один – рефлексивный. При этом считаем, что каждый последующий уровень включает в себя все предыдущие.

Предметный уровень предполагает выбор субъектом методической деятельности способа действий в конкретной ситуации, опирается на узкий круг понятий, правил, на знание содержания в конкретном, ограниченном областью однородных объектов и явлений предмете. Данный уровень характерен как для специалиста территориального центра социального обслуживания населения (ТЦСОН) и стационарного учреждения обслуживания населения, руководителя творческой группы по решению

текущих производственных задач (планирование деятельности отделения ТЦСОН, разработка и реализация проекта в ТЦСОН; изучение потребностей клиента стационарного учреждения социального обслуживания или ТЦСОН и планирование работы с ним; планирование и организация работы школы молодого специалиста и др.), специалиста управления по ТЗиСЗ, ФСЗН, преподавателя кафедры, так и методиста кафедры, методического подразделения в учреждении СДОВ.

На междисциплинарном уровне выбор способа действий опирается на владение информацией из смежных (одной или нескольких) дисциплин, одного вида деятельности, с данной учебной дисциплиной, данным видом деятельности областей знания. Данный уровень характерен как для заведующего отделением ТЦСОН, руководителя отдела управления по ТЗиСЗ, ФСЗН, руководителя творческой группы, школы молодого специалиста и др., который умеет корректировать свою профессиональную деятельность, опираясь на другие области знаний, на информацию о тенденциях развития смежной с профессиональной деятельностью сферы (экономики, права, медицины, образования, др.).

Системный уровень предполагает при выборе способа действий опору на данные из самых различных областей знаний, различных отраслей наук для выбора оптимального решения. Особое значение для формирования данного способа деятельности имеют знания из области системного анализа, рефлексивного управления, информатизации деятельности, психологии и др. Системный уровень характерен как для руководителя ТЦСОН, стационарных учреждений социального обслуживания, организации областного (Минского городского) уровня (ТЗиСЗ, областные управления ФСЗН) и их заместителей, так и руководителей подразделений СДОВ, занимающихся учебно-методической деятельностью и ее обеспечением.

На рефлексивном уровне выбор способов действий опирается на исследовательский момент в мышлении и деятельности, на процесс, связанный с построением представлений и знаний о самой деятельности, на обращение мышления и деятельности на самих себя в целях их развития. Этот уровень может проявляться в деятельности методиста учреждения образования областного подчинения СДОВ, руководителя подразделения данного учреждения, занимающегося учебно-методической деятельностью и ее обеспечением. Но, как правило, характерен для методиста учреждения образования республиканского подчинения, руководителя подразделения данного учреждения, занимающегося учебно-методической деятельностью и ее обеспечением, проректора ИРО, РИПК Минтруда и соцзащиты, НИИ труда, курирующего учебно-и научно-методическую деятельность.

Заключение

Представленные основные положения МД, а именно: сущность методической работы; модель (алгоритм) методической деятельности; понятие и определения, связанные с МД; цель и задачи МД; критерии профессиональной деятельности, формируемые и развиваемые в ходе реализации и обеспечения МД, – составляют единое целое в системе непрерывной профессиональной деятельности профессорско-преподавательского и методического составов учреждений СДОВ (преподавателей кафедр, методистов институтов повышения квалификации, академии последиplomного образования, институтов развития образования, др.), направленной на совершенствование как ее самой, так и ее результата.

Список использованных источников

1. Жук, А. И. Деятельность ИПК как центров развития образовательной практики // Адукацыя і выхаванне. – 2003. – № 8. – С. 41 – 45.
2. Жук, А. И. Проблемы профессиональной компетентности кадров образования: содержание и технологии аттестации / А. И. Жук, Н. Н. Кошель, Л. С. Черняк. – Минск, 1996. – 242 с.
3. Булахова, З. Н. Методическая деятельность в сфере образования: учеб.-метод. пособие / З. Н. Булахова, Ю. Н. Шестаков. – 2-е изд., доп. – Минск : Зорны Верасок, 2011. – 152 с.

УДК 004.45(075.9)

3.3. Информационные ресурсы образовательной среды профессиональной подготовки инвалидов в области информационных технологий

Шпилевская Валентина Владимировна, зав. каф. информ. технологий РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы обучения современным компьютерным технологиям инвалидов по зрению и слабовидящих, профессиональной подготовки инвалидов с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата, формирования информационных ресурсов образовательной среды непрерывной подготовки в области информационных технологий.

Ключевые слова: информационные ресурсы, образовательная среда, компьютерные технологии, профессиональная подготовка инвалидов, Государственная программа, обучающие курсы для инвалидов.

Введение

Одним из приоритетных направлений социальной политики Республики Беларусь является осуществление социальной и трудовой реабилитации людей с ограниченными возможностями [1]. В настоящее время Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в рамках государственных программ осуществляется комплекс работ по созданию информационной инфраструктуры, позволяющей решить проблему профессионального обучения, социально-психологической адаптации и трудовой реабилитации инвалидов на основе современных образовательных и информационных технологий [2, 3, 4].

Одним из индикаторов положительной динамики развития общества является предоставление возможностей для удовлетворения профессиональных и интеллектуальных потребностей всех заинтересованных граждан, внедрение новых образовательных технологий в социальную сферу, особенно в ту ее часть, которая касается граждан, не способных на равных конкурировать на рынке труда [5].

В данной статье рассматриваются направления подготовки лиц с ограниченными физическими возможностями в области информационных технологий и формирование информационных ресурсов образовательной среды.

Основная часть

Профессиональная реабилитация – одно из основных направлений реабилитации инвалидов

В настоящее время в территориальных центрах социального обслуживания Республики Беларусь состоит на учете более 1,8 млн чел., нуждающихся в социальном обслуживании, в т. ч. и граждане, потерявшие частично трудоспособность в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний [6]. Многие из них имеют образование, специальность или профессию и не желают отказываться от активной жизненной и социальной позиции, имеют возможность и желание продолжать обучение и трудовую деятельность. Для обеспечения поддержки лиц с ограниченными физическими возможностями в Республике Беларусь разработана и внедрена система государственных социальных стандартов, которые обеспечивают гарантированный государством уровень удовлетворения потребностей человека путем предоставления денежных выплат, бесплатных и общедоступных медицинских и социальных услуг, социальных пособий [7]. Но для граждан, которые нуждаются в социальной защите, наряду с качественным медицинским обслуживанием и материальной поддержкой очень важно

иметь доступ к таким услугам, как образование, профессионально-социальная реабилитация и психологическая адаптация [8].

Одним из основных направлений реабилитации инвалидов является профессиональная реабилитация, содержащая комплекс мер, направленных на восстановление трудоспособности инвалида, с целью достижения им материальной независимости, интеграции в общество: в семейно-бытовую, культурную и профессиональную среды [1].

Выполнение работ в рамках Государственных программ по предупреждению инвалидности и реабилитации инвалидов

В рамках Государственной программы по предупреждению инвалидности и реабилитации инвалидов в течение 2006–2015 гг. Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (РИПК) выполнял работы по тематикам: «Обеспечение профессионального обучения безработных из числа инвалидов по специальным программам для повышения их конкурентоспособности в соответствии с потребностями рынка рабочей силы и особенностями данной категории безработных», «Подготовка и переподготовка инвалидов на базе учебного центра профессиональной реабилитации инвалидов Республиканского унитарного предприятия «Белорусский протезно-ортопедический восстановительный центр» (РУП БПОВЦ)», «Разработка, внедрение и сопровождение интегрированной системы обучения компьютерным технологиям инвалидов по зрению на базе РИПК» [2], «Обучение инвалидов по зрению компьютерным технологиям на базе РИПК» [3].

Для выполнения работ в рамках данной Программы вначале был проведен анализ опыта обучения незрячих пользователей компьютерным технологиям за предыдущие годы (на благотворительной основе), а затем началась разработка учебно-программной документации и методик обучения лиц с ограниченными возможностями по следующим направлениям:

- обучение современным компьютерным технологиям инвалидов по зрению;
- профессиональное обучение в области информационных технологий лиц с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Содержание обучения компьютерным технологиям разрабатывалось согласно:

- тарифно-квалификационной характеристики профессии «Оператор электронно-вычислительных машин (персональных электронно-вычис-

лительных машин» общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКРБ 006-96), где приведена характеристика работ и перечень необходимых знаний для оператора ПЭВМ [9];

- общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2007), где приведено содержание выполняемых оператором ПЭВМ работ, уровень квалификации, примеры профессий [10];

- должностной инструкции оператора ПЭВМ организации, предприятия;

- пожеланий заказчика;

- социальных потребностей сегодняшнего дня (Интернет, электронная почта, правовые системы и т. д.).

Обучение современным компьютерным технологиям инвалидов по зрению и слабовидящих

Обучение современным компьютерным технологиям инвалидов по зрению ведется с 2003 г. В зависимости от начальной подготовки, незрячие и слабовидящие пользователи проходят образовательную программу обучающихся курсов «Основы компьютерных технологий» или по углубленному курсу «Современные компьютерные технологии», а также подготовку по специальности «Оператор ПЭВМ» [2, 3].

За 2006–2015 гг. в РИПК Минтруда и соцзащиты прошли обучение компьютерным технологиям более 270 инвалидов по зрению. Некоторые из них впервые научились работать на персональном компьютере, пользоваться возможностями сети Интернет и электронной почты, а некоторые смогли повысить свою квалификацию и усовершенствовать навыки работы на персональном компьютере. Преподавателями института освоены новые методики обучения незрячих компьютерным технологиям с применением соответствующих специальных программных и технических средств.

В настоящее время специалистами кафедры информационных технологий разработаны комплекты электронных учебных материалов для обучения инвалидов по зрению современным компьютерным технологиям, которые можно применять при очной и дистанционной форме обучения. Электронные учебные материалы представляют собой пособия и сборники в электронном виде: тексты лекций, практические, дополнительные и контрольные задания, разработанные с учетом использования специальной программы JAWS и оформленные в виде взаимосвязанных файлов [11]. Использование электронных учебных материалов не исключает передачу слушателям индивидуальных комп-

лектов учебно-методических материалов и пособий на традиционных носителях информации.

В настоящее время в РИПК Минтруда и соцзащиты продолжают работы по организации на основе современных методик обучающих курсов для инвалидов по зрению по компьютерным технологиям в рамках Государственной программы «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы», утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь [4]. Дополнительно к существующим обучающим курсам планируется разработка набора новых курсов, которые помогут нашим пользователям активно общаться в социальных сетях, пользоваться мобильной связью и мобильными интернет-услугами, смартфонами.

Профессиональная подготовка инвалидов с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата

Профессиональная подготовка инвалидов с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата ведется по направлениям:

- обучение инвалидов в рамках проведения медико-профессиональной, профессиональной и трудовой реабилитации по рабочей профессии «Чертежник-конструктор»;
- обучение работе на персональном компьютере в рамках проведения медико-профессиональной реабилитации по программе для профессии «Оператор ПЭВМ»;
- обучение инвалидов на базе РИПК и Специализированного образовательно-реабилитационного центра (СОРЦ) РУП БПОВЦ по рабочей профессии «Оператор ПЭВМ» (со знанием компьютерной верстки, графики и дизайна) [12].

Для данных направлений профессиональной подготовки были разработаны соответствующие комплекты учебно-методических и инструктивно-методических материалов.

Комплекты учебно-методических материалов включают:

- учебные, учебно-тематические планы и программы дисциплин по направлениям профессиональной подготовки на сроки обучения 11,3 месяца, 4,8 месяца, 1 месяц;
- учебно-методические пособия по каждой дисциплине;
- сборники пошаговых практических заданий и тестов для промежуточного и итогового контроля;
- информационно-справочные и дополнительные электронные материалы для выполнения пробных работ.

Обучение первой группы инвалидов-колясочников по профессии «Оператор ПЭВМ» (со знанием компьютерной верстки, графики и дизайна) проводилось на базе РИПК, а последующие группы из представителей регионов республики организуются на базе СОРЦ БПОВЦ, где инвалиды-колясочники могут пройти во второй половине дня и медицинскую реабилитацию одновременно с обучением. За период с 2005 по 2015 гг. РИПК Минтруда и соцзащиты было проведено обучение семи групп инвалидов-колясочников (более 100 чел.) по профессии «Оператор ПЭВМ (со знанием компьютерной верстки, графики и дизайна)» с присвоением квалификации оператор ПЭВМ.

Завершив обучение, наши выпускники демонстрировали творческий подход к реализации своих издательских проектов. Практической реализацией приобретенных знаний и умений явилась верстка газет, журналов, альманахов, книг собственных стихов и прозы [13].

Особенности обучения инвалидов в рамках медико-профессиональной реабилитации

Особое внимание заслуживает обучение по программе профессии «Оператор ПЭВМ» в рамках проведения медико-профессиональной реабилитации инвалидов, которое регулярно проводится совместно с РУП БПОВЦ [9]. Для лиц с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата, находящихся на протезировании и лечении в стационаре госпиталя, в программу занятий были включены дисциплины: «Организация работы в среде Windows», «Обработка текстовой информации средствами Microsoft Word», «Компьютерные сети и Интернет», «Электронная почта».

Организация профессионального обучения по рабочим профессиям в условиях специализированного образовательно-реабилитационного центра предполагает и наличие медицинского, социально-психологического сопровождения. Поэтому учебные планы содержали реабилитационно-коррекционный цикл, включающий мероприятия по физической, медицинской и социальной реабилитации [14]. Мероприятия такого сопровождения профессионального обучения инвалидов направлены на поддержку и обеспечение высокого уровня трудоспособности в учебном процессе, на освоение учебного материала, на повышение функциональных и компенсаторных возможностей организма в процессе профессиональной реабилитации, что, в итоге, способствует подготовке квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией.

Анализ опыта проведения занятий показал, что необходимо в процессе предварительного собеседования дифференцировать инвалидов-реабилити-

тантов по нарушениям функций опорно-двигательного аппарата и их индивидуальным возможностям (познавательная активность) для определения уровня сложности осваиваемой программы. Уровень сложности программы каждой дисциплины должен соответствовать категории инвалида и его познавательным возможностям. В каждом конкретном случае программа обучения подбиралась индивидуально. Это деление позволило планировать индивидуальные мероприятия по медико-профессиональной реабилитации и прогнозировать усвоение материала программы обучения [15].

Для большинства инвалидов-реабилитантов, персональный компьютер будет служить средством обучения, в отдельных случаях персональный компьютер будет использоваться как реабилитационное средство (средство стимуляции нервно-психической активности) [16].

Таким образом, компьютер и информационные технологии постепенно изменяют реальную жизнь людей с ограниченными физическими возможностями, предлагая альтернативный способ жизни, наполняя ее содержанием и целью, а полученная квалификация возвращает веру в себя, собственные силы и способности, возможность трудоустройства.

Формирование информационных ресурсов образовательной среды непрерывной подготовки в области информационных технологий

Очевидно, что каждое направление подготовки имеет свою специфику: учебные планы и программы, категории слушателей, специальные программные средства, сроки обучения, методику и т. д.

Например, учебные планы и программы профессиональной подготовки лиц с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата рассчитаны на 4 месяца и предусматривают выполнение самостоятельной творческой работы – верстки 4-страничной газеты. Учебные планы обучения инвалидов по зрению предлагают поэтапное освоение образовательных программ обучающих курсов в области информационных технологий по 40- и 80-часовой программе, в процессе обучения используется программа изучения клавиатуры Кпор и специальная программа экранного доступа Jaws. Методика обучения основывается на технологиях обучения взрослых, модульного обучения, использует концепцию непрерывного обучения, личностно-ориентированного обучения, предполагающего дифференциацию и индивидуализацию обучения [17].

Для такой системы подготовки важна единая образовательная среда, обеспечивающая непрерывное образование по информационным техно-

логиям и содержащая образовательные ресурсы для каждого направления подготовки [18].

Информационные ресурсы единой образовательной среды профессиональной подготовки инвалидов в области информационных технологий формируются:

- из программного обеспечения общего назначения (операционные системы, офисные программы, программы компьютерной графики и верстки, бухгалтерские программы, правовые системы и др.);
- программного обеспечения для автоматизации деятельности различных служб (кафедр, учебного отдела, библиотеки и др.);
- программно-методического обеспечения для организации учебного процесса (электронные справочники, информационные ресурсы РБ и Интернет и др.);
- образовательных ресурсов самого института (единая база учебно-методических материалов, мультимедийные учебные разработки и пособия, база лучших практических работ слушателей, Web-сайт).

В качестве программного обеспечения используются следующие современные компьютерные программные средства:

- система Microsoft Windows XP (Windows 7.0);
- редактор подготовки текстовых документов Microsoft Word;
- редактор обработки табличной информации Microsoft Excel;
- программа разработки презентационных материалов Microsoft PowerPoint;
- пакеты создания и обработки графической информации PhotoShop и CorelDraw;
- программа 3ds max для трехмерной графики;
- программы PageMaker и QuarkXPress для компьютерной реализации издательских проектов;
- программа сканирования, распознавания и редактирования текстов ABBY FineReader;
- программа AutoCAD для выполнения чертежных работ в разнообразных областях технического и архитектурного проектирования;
- программы архивации данных Winzip и Winrar;
- программа антивирусной защиты Nod32 и др.

Для эффективной работы в Интернет используются:

- программы-браузеры Internet Explorer и Opera;
- программы работы с электронной почтой Outlook Express и The Bat!;
- программы общения в Интернет ICQ, Meranda, Skype.

Для поиска необходимой информации используются популярные поисковые системы Rambler, Yandex, Google, а также информационные ресурсы Республики Беларусь: сайт Президента, сайты госорганов, правовые сайты, социальные сайты [19].

Комплекты учебно-методических материалов для всех направлений профессиональной подготовки в области информационных технологий размещены на сервере кафедры в электронном виде, доступном каждому слушателю для работы и копирования. Все свои практические работы слушатели размещают там же с целью свободного доступа и обмена результатами работ. Актуальным является формирование единой базы учебно-методических материалов для всех направлений профессиональной подготовки в области информационных технологий.

Формирование информационно-образовательной среды профессиональной подготовки инвалидов в области информационных технологий по-прежнему актуально, а создание информационных ресурсов единой образовательной среды является одним из приоритетных направлений деятельности кафедры информационных технологий РИПК Минтруда и соцзащиты.

Заключение

Персональный компьютер и современные информационно-телекоммуникационные технологии, с одной стороны, предоставляют возможность инвалидам учиться, работать, принимать участие в политической и общественной жизни, общаться друг с другом, а с другой стороны, компьютерная безграмотность, неумение использовать современные компьютерные и Интернет-технологии – это еще один барьер на пути интеграции инвалида в общество.

Поэтому для успешной адаптации инвалидов к жизни в современном информационном обществе, а также их социальной реабилитации необходимо обеспечить такой уровень компьютерной грамотности инвалидов, который позволит им использовать необходимые Государственные информационные и Интернет-ресурсы, правовые и социальные ресурсы, самостоятельно применять компьютер для своих жизненных потребностей, уметь общаться в сети Интернет и пользоваться электронной почтой, государственными электронными услугами, создавать свои Интернет-сайты.

Список использованных источников

1. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Респ. Беларусь от 17 окт. 1994 г. № 3317-XII: в ред. Законов Респ. Беларусь от 28.11.2003 № 249-З, от 29.06.2006 № 137-З, от 20.07.2006 № 162-З, от 23.07.2008 № 422-З.

2. Государственная программа по предупреждению инвалидности и реабилитации инвалидов на 2006–2010 годы: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 27 сентября 2006 № 1269.

3. Комплексная программа развития социального обслуживания на 2011–2015 годы: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 июля 2010 № 1126.

4. Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 января 2016 № 73.

5. Государственное регулирование экономики: учебник / Н. Б. Антонова. – Минск : Академия управления при Президенте Респ. Беларусь, 2002. – 775 с.

6. <http://www.interfax.by/news/belarus/1199765>.

7. О мерах по внедрению системы государственных социальных стандартов по обслуживанию населения республики: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 мая 2003 № 724.

8. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 11 нояб. 1991 г. № 1224-XII: в ред. Законов Респ. Беларусь от 14.07.2000 № 418-З, от 29.10.2004 № 319-З, от 14.06.2007 № 239-З, от 11.07.2007 № 253-З.

9. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих». Постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 22 окт. 2009 № 125: с изм. и доп.: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 29 дек. 2015 № 82.

10. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 014-2007 «Занятия». Постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 30.10.2007 № 139.

11. Бацалева, Т. Н. Обучение незрячих пользователей компьютерным технологиям с использованием электронных учебных материалов / Т. Н. Бацалева, Т. Г. Сергиенко, В. В. Шпилевская // Технологии электронного обучения в современном ВУЗе: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Минск, 2008. – С. 35.

12. Бацалева, Т. Н. Современные компьютерные технологии в профессиональной реабилитации инвалидов / Т. Н. Бацалева Т. Г. Сергиенко, В. В. Шпилевская // Медико-социальная экология личности: состояние и перспективы: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Минск, 2008. – С. 46.

13. Волков, И. Н. Использование современных и Интернет-технологий для развития творческого потенциала лиц с ограниченными возможностями / И. Н. Волков [и др.] // Развитие творческого потенциала инвалидов в процессе реабилитации, образования и профессиональной деятельности: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2009. – С. 23.

14. О введении в действие документов учебно-программного обеспечения профессионально-технического образования: приказ Министерства образования Респ. Беларусь от 07.06.1999 г. № 339.

15. Волков, И. Н. Практика и перспективы социальной поддержки инвалидов средствами профессионального обучения / И. Н. Волков [и др.] // Проблемы подготовки специалистов в области реабилитации, профессиональной реабилитации и образования инвалидов с использованием информационных технологий: материалы науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2010. – С. 26.

16. Волков, И. Н. Обеспечение равного доступа к образованию основа государственной политики / И. Н. Волков [и др.] // Актуальные проблемы реабилитации инвалидов: доступная среда – равные возможности: материалы межрегиональной научно-практич. конф. – Санкт-Петербург, 2010. – С. 43.

17. Шпилевская, В. В. Модульная система обучения в непрерывном образовании взрослых / В. В. Шпилевская // Обучение взрослых иностранным языкам в контексте непрерывного образования: материалы докладов II международной науч.-практ. конф. – Минск, 2005 г. – С. 201.

18. Шпилевская, В. В. Информационные ресурсы для профессиональной подготовки инвалидов / В. В. Шпилевская // Управление информационными ресурсами: материалы V международной науч.-практ. конф. – Минск, 2007 г. – С. 48.

19. Шпилевская, В. В. Информационные ресурсы образовательной среды профессиональной подготовки в области информационных технологий / В. В. Шпилевская // Управление информационными ресурсами: материалы VI международной науч.-практ. конф. – Минск, 2008. – С. 131.

УДК 004.45(075.9)

3.4. Некоторые аспекты обучения компьютерной графике

Бельская Галина Васильевна, ст. преподаватель
каф. информ. технологий РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые аспекты обучения компьютерной графике слушателей, направляемых в РИПК Минтруда и соцзащиты Государственной службой занятости. Опираясь на многолетний опыт преподавания дисциплин компьютерной графики данной категории слушателей, проанализированы методы и формы обучения, которые наиболее эффективно способствуют формированию навыков и умений, соответствующих современным требованиям рынка труда.

Ключевые слова: компьютерная графика, методика обучения компьютерной графике, подготовка специалистов в области компьютерной графики.

Введение

Компьютерная графика – область деятельности, в которой компьютеры, наряду со специальным программным обеспечением, используются в качестве инструмента, как для создания (синтеза) и редактирования изображений, так и для оцифровки визуальной информации, полученной из реального мира с целью дальнейшей ее обработки и хранения.

Несмотря на то, что для работы с компьютерной графикой существует множество классов программного обеспечения, различают четыре вида компьютерной графики. Это растровая, векторная, трехмерная и фрактальная графика. Они отличаются принципами формирования изображения при отображении на экране монитора или при печати на бумаге.

1. *Растровая графика* отражает и передает всю гамму оттенков и тонких эффектов, присущих реальному изображению. Растровое изображение ближе к фотографии, оно позволяет более точно воспроизводить основные характеристики фотографии: освещенность, прозрачность и глубину резкости. Способ выполнения изображения позволяет имитировать привычную работу с помощью графических инструментов, таких, как карандаш, уголь, сангина, ластик, кисть и многих других, а также позволяет передать фактуру бумаги или холста, ткани или металла. С помощью средств растровой графики можно выполнять учебные и творческие задания по композиции и рисунку. Кроме того, широкие графические, цветовые и колористические возможности программного инструментария растровой графики позволяют легко изменять цветовые и тоновые отношения, что ценно для решения живописных задач [5].

Растровое представление обычно используют при сканировании и обработке графических изображений с большим количеством деталей и оттенков, например, фотографий, при создании изображений для использования в других программах, в частности, для передачи другим пользователям по сети Internet, при создании различных художественных эффектов, которые возможны благодаря специальным программным фильтрам. Самые известные программы растровой графики – Adobe Photoshop и Corel PHOTO-PAINT [5].

2. *Векторная графика* – очень широко применяется в самых различных областях человеческой деятельности, начиная от рекламы на страницах газеты и заканчивая разработкой проектов в таком виде промышленности, как космическая. Векторное изображение изначально позволяет выполнять точные геометрические построения: чертежи и другую конструкторскую документацию. Почти все системы автоматизированного проектирования в свою основу берут векторную компьютерную графику. Кроме того, векторная компьютерная графика, наряду с растровой,

широко применяется художниками-дизайнерами, и связано это, в первую очередь, с особенностями этого вида компьютерной графики. В векторной графике основным элементом изображения является линия (при этом не важно, прямая это линия или кривая). Все, что есть в векторной иллюстрации, состоит из линий. Наиболее популярными графическими программами, предназначенными для обработки векторных изображений, являются Corel DRAW и Adobe Illustrator [5].

3. *Трёхмерная графика (3D-графика)* изучает приемы и методы создания объемных моделей объектов, которые максимально соответствуют реальным. Такие объемные изображения можно вращать и рассматривать со всех сторон. Для создания объемных изображений используют разные графические фигуры и гладкие поверхности. При их помощи сначала создается каркас объекта, потом его поверхность покрывают материалами, визуально похожими на реальные. После этого делают освещение, гравитацию, свойства атмосферы и другие параметры пространства, в котором находится объект. Для двигающихся объектов указывают траекторию движения, скорость. Самым популярным средством работы с трёхмерной графикой является графический редактор 3D Studio MAX [5].

4. *Фрактальная компьютерная графика* является на сегодняшний день одним из самых быстро развивающихся и перспективных видов компьютерной графики. Математической основой фрактальной графики является фрактальная геометрия. В основу метода построения изображений во фрактальной графике положен принцип наследования от, так называемых, «родителей» геометрических свойств объектов-наследников [5].

Основная часть

Актуальность профессиональной подготовки специалистов по компьютерной графике

В настоящее время компьютерная графика является одним из основных направлений развития компьютерных технологий. Причина этого кроется в особенностях человеческой психики и физиологии: рассматриваемые изображения очень быстро анализируются, моментально ассоциируются с накапливаемыми в течение всей жизни образами и распознаются. Компьютерная графика стала играть важную роль во многих сферах жизни людей: это и дизайн, и реклама, и полиграфия, и масс-медиа, и автоматизация проектирования, и трехмерное моделирование, и кинематограф. Во всех отраслях науки, техники, медицины, в коммерческой и управленческой деятельности используются построенные с помощью компьютера схемы, графики, диаграммы, предназначенные для наглядного отображения разнообразной информации. Конструкторы,

разрабатывая новые модели автомобилей и самолетов, используют трехмерные графические объекты, чтобы представить окончательный вид изделия. Архитекторы создают на экране монитора объемное изображение здания, и это позволяет им увидеть, как оно впишется в ландшафт [3].

Современный рынок труда предоставляет широкий спектр возможностей для специалистов в области дизайна и компьютерной графики. Рекламные агентства, отделы маркетинга, издательства, типографии, салоны интерьера, web-студии нуждаются в таких специалистах.

Обучение компьютерной графике признается важнейшим компонентом современного образования. Достижения в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) актуализируют вопросы подготовки специалиста в сфере представления информации в виде графических образов: чертежей, схем, рисунков, эскизов, презентаций, визуализаций, анимационных роликов, виртуальных миров и т. д. Профессиональная подготовка будущих специалистов в области компьютерной графики должна быть ориентирована на подготовку конкурентоспособного специалиста, востребованного рынком труда в условиях нарастающих темпов информатизации, создания единой информационной среды и стремительного развития программных, интеллектуальных продуктов и решений в области ИКТ [4].

О методах и формах обучения компьютерной графике

По заказу Государственной службы занятости кафедра информационных технологий РИПК Минтруда и соцзащиты проводит обучение безработных по курсу «Компьютерная графика и дизайн».

Основной проблемой, возникающей на этапе обучения слушателей компьютерной графике, является определение эффективных методов и форм обучения. Анализ многолетнего опыта проведения занятий по компьютерной графике показал, что наиболее продуктивным является использование интерактивных методов обучения, ориентированных на более широкое взаимодействие слушателей с преподавателем. При использовании таких методов изменяется не только методика подачи информации, но и роль преподавателя. Он становится не только источником информации, контролирующим практически все потоки информации в процессе обучения, но и аналитиком потока компьютерной информации и консультантом для слушателей [2]. Особое значение начинает приобретать адаптация традиционных образовательных технологий и создание новых, индивидуализация обучения в зависимости от специфики способностей каждого слушателя.

Взаимодействие «преподаватель – обучаемый» происходит в рамках создания творческо-технологической среды, представленной инструмен-

тальным и творческим компонентами, которые связаны общностью взаимодействия, и обеспечивающей достижение результативности образовательного процесса с учетом индивидуальных предпочтений обучаемых.

Слушатели, направляемые на обучение службами занятости, хорошо знают запросы рынка труда и работодателей. Поэтому они предъявляют к преподавателям высокие требования по проработке содержания обучающего курса и формулируют будущие цели не как «знать область компьютерной графики», а как «уметь решать» определенные задачи в этой области, например, разработать дизайн сайта, создать рекламный плакат и др. Исходя из этого, основным методом обучения компьютерной графике на практических занятиях является проектный метод [4].

Важно также, что современный работодатель при приеме на работу проводит оценку специалиста в форме тестирования, и даже в такой области знаний, как компьютерная графика. Следовательно, в методику преподавания рассматриваемой дисциплины должны быть внесены элементы подготовки к тестам [4].

В ходе обучения целесообразно создавать портфолио – индивидуальный портфель документов (учебных работ в области компьютерной графики), отражающий знания, умения и навыки слушателя, которые могут быть востребованы на рынке труда. Основное назначение портфолио – помочь будущим выпускникам совершить переход от учебы к трудовой деятельности или продолжению обучения на более высоком уровне и представить работодателям наиболее полные сведения о квалификации, а также об учебных достижениях. Портфолио имеет, несомненно, важное значение для всех участников процесса подготовки рабочей силы и использования ее на современном рынке труда. Так, для выпускника системы профессионального образования портфолио несет, прежде всего, психологическую нагрузку, способствует развитию его самооценки и самоанализа, а также повышает шансы на получение рабочего места. Для работодателей портфолио ценно тем, что показывает умения и навыки претендента на рабочее место, позволяет более эффективно провести профессиональный отбор, подобрать соответствующее место работы. В итоге, это способствует повышению производительности труда, уменьшению затрат на переподготовку, снижению текучести кадров [4].

Портфолио слушателей курсов формируется поэтапно по мере изучения дисциплин компьютерной графики и содержит следующие разделы: резюме, векторная графика, растровая графика, трехмерная графика. В каждом разделе представлены лучшие работы, выполненные на практических занятиях под руководством преподавателя, а также итоговая

творческая работа с отзывом преподавателя. Реализуется портфолио в двух вариантах: печатном и электронном.

Таким образом, практические запросы обучаемых стимулируют преподавателей разрабатывать и вводить новые компоненты в модель соответствующей методики обучения.

Требования к содержанию теоретической части обучения

Процесс обучения компьютерной графике можно разбить на две части: теоретическую и практическую.

Теоретический курс должен сформировать в сознании слушателя представление об общих концепциях компьютерной графики, содержать практические примеры, связанные с достижениями в области компьютерной графики, которым должны даваться художественный, психологический и технологический анализ. Компьютер позволяет быстро трансформировать геометрию объекта, подобрать цвет, выполнить сложные графические построения, имитировать различные визуальные эффекты, анимировать изображение. Потому человек, занимающийся компьютерной графикой, должен знать основы графического дизайна: свойства зрительного восприятия, основы цветоведения, законы и приемы композиции, шрифты, основы типографики.

Кроме того, теоретический курс обязательно должен содержать обзор и сравнительный анализ доступных программных средств.

Требования к содержанию практической части обучения

Практическая часть обучения должна включать блок задач по освоению инструментария конкретных графических пакетов растровой, векторной и 3D-графики; блок заданий по освоению основ работы с графическими пакетами; блок творческих заданий, построенный в зависимости от специфики конкретного курса. Опыт работы со слушателями показал, что для подготовки квалифицированных специалистов целесообразно включать в курс программы освоение нескольких графических пакетов для того, чтобы слушатель осознавал общую картину компьютерных графических средств и мог проводить их сравнительный анализ. Такое построение практической и теоретической частей курса позволяет слушателям научиться оценивать уровень технического совершенства графических изображений, созданных с помощью графических пакетов; создавать реалистичные изображения с помощью освоенных программных средств; развивать визуальное мышление; научить воспринимать информацию с экрана.

Обучающий курс «Компьютерная графика и дизайн»

В рамках реализации данного подхода к обучению компьютерной графике, в обучающий курс «Компьютерная графика и дизайн» включены четыре дисциплины:

1. Основы графического дизайна.
2. Графика и дизайн средствами Photoshop.
3. Векторная графика средствами CorelDraw.
4. Моделирование в 3d max.

Выбор графических пакетов обусловлен тем, что на рынке труда востребованы специалисты, которые в комплексе владеют навыками работы с векторной, растровой и трехмерной графикой.

Для формирования у обучающихся умений и навыков работы с инструментальными возможностями графических программ, нашими преподавателями по каждой дисциплине разработано большое количество практических заданий разного уровня сложности. Это позволяет реализовать индивидуальный подход к обучению слушателей, в зависимости от особенностей их учебно-познавательной деятельности, склонностей и способностей.

Изучение каждой дисциплины завершается выполнением творческих заданий, целью которых является создание новых объектов в изучаемых графических редакторах с использованием приобретенных умений и навыков, а также развитие творческой активности. Данные задания аналогичны тем, которые слушателям предстоит решать в своей практической деятельности, самостоятельно находя средства и приемы для воплощения своего замысла.

Для того, чтобы слушатели могли совершенствовать свои знания после окончания курсов, им предлагаются электронные материалы (курсы лекций, литература по компьютерной графике, задания по созданию различных графических объектов).

Заключение

Знания и умения, полученные обучающимися на курсах, могут использоваться для выполнения достаточно широкого спектра работ:

- разработка элементов фирменного стиля (логотипы, визитки, календари, печати, фирменные бланки);
- создание макетов этикеток, упаковок, открыток;
- создание рекламной продукции для средств массовой информации;
- создание наружной рекламы;

- создание художественных иллюстраций для книг и журналов;
- обработка фотографий;
- создание графических элементов для Web-страниц;
- разработка дизайна интерьера;
- разработка эскизов ландшафтного дизайна и многое другое.

Таким образом, использование современных методов и форм обучения в процессе профессиональной подготовки компьютерной графике в единстве с обозначенными современными видами компьютерной графики и программным обеспечением направлено на повышение конкурентоспособности наших выпускников на рынке труда.

Список использованных источников

1. Ильяшенко, О. Ю. Методика обучения векторной графике в школьном курсе информатики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / О. Ю. Ильяшенко. – Санкт-Петербург, 2004. – 200 с.
2. Кашлев, С. С. Интерактивные методы обучения: учеб.-метод. пособие / С. С. Кашлев. – 2-е изд. – Минск : ТетраСистемс, 2013. – 224 с.
3. Роберт, И. В. Основные направления научных исследований в области информатизации профессионального образования / И. В. Роберт, В. А. Поляков. – М. : Образование и Информатика, 2004. – 68 с.
4. Рожина, И. В. Компьютерная графика как средство формирования профессиональных компетенций / И. В. Рожина, Ю. В. Сакулина // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 6. – С. 76–80.
5. Чернякова, Т. В. Методика обучения компьютерной графике студентов вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Т. В. Чернякова. – Екатеринбург, 2010. – 201 с.
6. Электронная библиотека «Библиофонд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=515779#1/>. – Дата доступа: 12.01.2017.

3.5. Образование взрослых в условиях информатизации

Виноградова Ирина Владимировна, ст. преподаватель
каф. информ. технологий
РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. Информатизация – это системный процесс внедрения достижений методов информатики и новых информационных технологий в общественную жизнь, в научно-технические, социально-экономические, правовые и другие институты государства с целью повышения их эффективности, всестороннего развития личности.

Автор рассматривает задачи образования лиц взрослого населения в условиях информатизации, стоящие перед преподавателями и руководителями образовательных учреждений.

Рассматриваются не только материальные ресурсы, но и особая информационно-мотивационная среда, поддерживающая и стимулирующая работников образовательных учреждений, облегчающая поиск и использование информации, требуемой для решения задач образования лиц взрослого населения в условиях информатизации.

Ключевые слова: информатизация, образование, институт повышения квалификации, Интернет, информационные технологии.

Введение

Информатизация, как известно, – одно из важнейших направлений научно-технического прогресса, основанное на широком применении микроэлектронной вычислительной техники, средств связи, автоматизированных банков данных, взаимоувязанных между собой в информационно-вычислительные системы.

Основой информатизации является информационная экономика, являющая собой производство и применение накопленной информации и передовых информационных технологий с целью сделать все другие формы производства более эффективными и, тем самым, обеспечить новое качество экономического роста, а также создание большего материализованного информационного богатства.

Информатизация образования – это сложный, инновационный по своему характеру процесс, ориентированный на модернизацию целей, содержания, методов, форм обучения.

Информатизация образования взрослых – процесс обеспечения сферы образования методологией и практикой разработки и оптимального использования информационных технологий, ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей обучения, воспитания.

Этот процесс инициирует, во-первых, совершенствование механизмов управления системой образования на основе использования автоматизированных банков данных научно-педагогической информации, информационно-методических материалов, а также коммуникационных сетей; во-вторых, совершенствование методологии и стратегии отбора содержания образования, методов и организационных форм обучения, воспитания, соответствующих задачам развития личности обучаемого в условиях информатизации общества; в третьих, создание методических систем обучения, ориентированных на развитие интеллектуального потенциала обучаемого, на формирование умений самостоятельно приобретать знания, осуществлять информационно-учебную, экспериментально-исследовательскую деятельность, разнообразные виды самостоятельной деятельности по обработке информации; в четвертых, создание и использование компьютерных тестирующих, диагностирующих методик контроля и оценки уровней учебной деятельности, образовательных результатов обучаемых.

Основная часть

Влияние информатизации на сферы человеческой деятельности

Формирование и развитие информационного общества происходит под активным влиянием развития информационных компьютерных технологий. Информационные компьютерные технологии проникают во все сферы человеческой деятельности.

Цивилизация вступает в эпоху формирования и развития информационного общества с доминирующей ролью знаний и информации. Происходят динамические изменения в образовании, в частности, лиц взрослого населения.

Изменяется информатизация общества:

- растет уровень внедрения информационных компьютерных технологий;
- расширяется доступ к информационным компьютерным технологиям;
- увеличивается число Интернет-пользователей: по данным последнего пресс-релиза Международного союза электросвязи (МСЭ) [2], количество пользователей Интернета в мире составляет 3,5 млрд чел.;
- по состоянию на 1 октября 2016 г. в Республике Беларусь насчитывается 11,4 млн абонентов сотовой связи [4].

Информационные компьютерные технологии внедряются во все сферы человеческой деятельности:

- производство;
- государственное управление;

- банковская деятельность;
- торговля;
- здравоохранение;
- система образования;
- быт.

Вследствие глобальной информатизации общества происходит изменение традиционных способов производства, управления и предоставления услуг.

Происходят радикальные социальные изменения в обществе:

- модернизация образа жизни;
- трансформация потребностей и ценностных ориентиров;
- изменение модели поведения;
- расширение прав и возможностей всех слоев общества.

Возникает необходимость овладения навыками взаимодействия с современными информационными компьютерными технологиями. Необходимо ликвидировать «компьютерную безграмотность», развивать информационную культуру, проводить обучение лиц взрослого населения в области информационных технологий.

В современном мире Интернет выступает как основной элемент инфраструктуры информационного общества. Возникают новые способы коммуникации. Происходит перемещение различных видов социально-экономической деятельности в сетевую среду, преобразуются традиционные услуги и средства массовой информации на базе Интернета. Образовательная задача – адаптация взрослого человека к условиям инфосферы.

Увеличивается роль информации и знаний в жизни общества. Происходят быстрые темпы прироста новой информации. Информация быстро устаревает. Объем данных, передаваемых по всему миру, превышает 1 зеттабайт.

Происходит изменение в структуре занятости взрослого населения. Уменьшается доля людей, занятых в производстве и увеличивается доля, занятых в сфере услуг. Растет число людей, деятельность которых связана с информационными технологиями, коммуникациями, производством информационных продуктов и услуг. Информационные технологии – одна из самых динамичных, прибыльных и престижных сфер деятельности. Меняется перечень специальностей, по которым производится подготовка в высших и средних специальных учреждениях образования.

В научно-методической и специальной литературе отмечается, что существует проблема становления информационного общества, в частности – непропорциональное использование возможностей информационных компьютерных технологий. Большое количество взрослого населения остается вне развития процессов в области информационных компьютерных технологий. Необходимо дополнительное образование,

курсы переподготовки безработных, курсы повышения квалификации, переподготовка на базе высшего образования.

Возникает также проблема правового регулирования в информационном пространстве. Имеет место распространение противоправной информации, мошенничество, несанкционированный доступ к персональным данным, конфиденциальной информации, нарушение авторских прав, распространение компьютерных вирусов.

В Республике Беларусь, по мнению специалистов, уровень проникновения Интернета к 2020 г. составит минимум 80 % домохозяйств. Это предусмотрено проектом программы социально-экономического развития Беларуси на 2016–2020 гг. [3].

Увеличивается количество абонентов всех видов передачи данных с выходом в Интернет:

- отправка и получение электронной почты;
- поиск и размещение информации в сети Интернет;
- осуществление банковских операций;
- предоставление налоговых деклараций и прочих документов.

Развитие информационного общества – общенациональная задача, требующая объединения усилий государства, бизнеса.

Информационным компьютерным технологиям отводится роль необходимого инструмента социально-экономического прогресса.

Информатизация образования взрослых

Особенности современной системы образования взрослого населения:

- формирование личности, адаптированной к жизни в информационном обществе;
- электронное обучение с помощью информационно-коммуникационных технологий;
- периодическое повышение квалификации;
- курсы переподготовки безработных;
- переподготовка на основе высшего образования.

Происходит информатизация образования: комплексное использование современных информационных компьютерных технологий на всех уровнях и этапах образовательной деятельности. Информационные компьютерные технологии внедряются в учебный процесс, в управление системой образования, в методическую и научно-педагогическую деятельность преподавателей.

Модернизируется система образования в контексте развития информационного общества в Республике Беларусь. Создается единая национальная информационно-образовательная среда и ее интеграция в мировое

информационно-образовательное пространство. Разрабатывается цифровой образовательный контент. Развивается электронное и Smart обучение [5]. Используются облачные технологии.

К условиям модернизации подсистемы образования взрослого населения можно отнести:

- замену морально и физически устаревших компьютеров, оборудования, компьютерных классов, в целом;
- обеспечение учебных заведений высокоскоростным широкополосным доступом к сети Интернет;
- наличие педагогических кадров с высоким уровнем владения информационными компьютерными технологиями;
- системная работа по повышению квалификации и переподготовке кадров в области компьютерных технологий во всех секторах экономики.

Электронные виды информации

Характеристики электронных видов информации, и, в частности, веб-информации, вполне способны удовлетворить требования, предъявляемые образовательным процессом, так как гипертекстовая структура ресурса, а также гибкая система взаимосвязанности ресурсов на основе URL адресации дает возможность увеличить поток информации и, тем самым, расширить область знаний. Возможность интерактивного обмена информацией, как на основе традиционных средств, электронной почты, так и на специально организованных, дискуссионных форумах, ЧАТах, специальных web-формах и т. д., дает возможность достаточно открыто общаться на заданные темы слушателю и преподавателю, обмениваться информацией, свободно консультировать, организовывать групповые обсуждения. При значительной доле времени самостоятельной работы слушателя с веб-ресурсами, безусловно, повышается и стимулируется активность работы и, соответственно, повышается уровень усвоения получаемой информации. Образовательный веб-ресурс позволяет построить процесс обучения по определенной траектории с достаточно жесткой регламентацией выполнения тех или иных действий слушателем, за счет инкапсуляции специальных алгоритмов в веб-интерфейс, что может повышать мотивацию и организовывать слушателей в процессе обучения. В чем же состоят положительные стороны использования веб-сайта, как средства обучения? К их числу можно отнести:

- представление на экранах мониторов персональных компьютеров преподавателей и слушателей учебно-методической информации, а также возможность получения твердых копий целенаправленно выбираемой части информации, содержащейся в сетевом ресурсе;

– диалоговый обмен между участниками образовательного процесса в реальном (on-line) и отложенном (off-line) режиме учебной, методической, научно-образовательной и другой информацией, независимо от расположения участников образовательного процесса в пространстве и во времени;

– обработка передаваемой и получаемой информации (хранение, распечатка, воспроизведение, редактирование) в реальном и отложенном времени;

– доступ к различным источникам информации (порталам, электронным библиотекам, базам данных, ресурсам Интернет и т. п.);

– доступ к удаленным вычислительным ресурсам, лабораторным практикумам, учебным курсам и контролирующим материалам;

– организация коллективных форм общения преподавателя со слушателями и слушателей между собой посредством теле- и видеоконференций.

Таким образом, учебный веб-ресурс при грамотном использовании может стать мощным инструментом в повышении эффективности изучения большинства учебных дисциплин и повышения уровня образованности обучающихся в целом.

Современное человечество живет в эпоху интенсивного развития компьютерной индустрии, информационных технологий, средств накопления и переработки знаний.

Развитие электронной и, особенно, компьютерной техники придало информационным технологиям значение преобразования информации для интенсификации человеческой деятельности, управления процессами в обществе.

Сегодня информационные технологии стали основой развития благодаря информационной интерпретации и ускорению управляющих и исполнительных процессов, обеспечиваемых компьютерной обработкой информации.

Информационные технологии способны осуществлять контроль за производством, управлением сложными технологическими процессами, организацию принятия решений, обучением. На систему образования влияют процессы становления информационного общества.

Влияние процесса информатизации на систему дополнительного образования взрослых

Новейшие технические средства дают возможность более эффективного обучения взрослого населения, формирования навыков самостоятельной деятельности, позволяют увеличить информативность, интенсив-

ность, результативность образования. Они являются источником еще не раскрытых резервов организации учебного процесса.

Мировой опыт показывает, что информатизация системы образования является одним из главных факторов, определяющих ускоренное развитие потенциала страны: экономического, научного и культурного. Квалифицированный специалист становится главным источником инноваций либо активным их проводником, внедряющим инновации в производство, и определяет, в конечном счете, глобальную конкурентоспособность социально-экономической системы страны.

Основные цели информатизации образования сформулированы в Концепции информатизации системы образования Республики Беларусь на период до 2020 г. [1]:

- обеспечение для населения Беларуси равных возможностей получения образовательных услуг на уровне современных требований государственных, европейских и международных стандартов вне зависимости от места проживания и обучения;

- формирование личности, адаптированной к жизни в информационном обществе со всеми его возможностями, угрозами и рисками.

В данной Концепции обозначены и основные пути повышения качества образовательных услуг за счет информатизации образования:

- обеспечение доступности качественных образовательных ресурсов и сервисов;

- эффективное вовлечение в образовательный процесс всего многообразия средств информатизации, как в учебном заведении, так и дома;

- развитие у слушателей мотивации к получению знаний, непрерывному самообразованию.

Направления развития информатизации системы образования взрослых

Можно выделить следующие основные направления развития информатизации системы образования лиц взрослого населения, согласно Концепции информатизации системы образования Республики Беларусь на период до 2020 г. [1]:

1. Формирование «облачной» информационно-образовательной среды, которая позволит обеспечить следующие преимущества:

- мобильность и актуальность образовательных ресурсов;
- эффективное использование технических средств и информационных ресурсов;

- масштабируемость решений, снижение затрат на разработку и эксплуатацию информационных систем, обеспечение высокого уровня их защищенности;

– возможность без дополнительных затрат использовать современные и постоянно актуализируемые компоненты информационной среды:

- а) компьютерную инфраструктуру, программные средства и сервисы;
- б) снижение затрат учебных заведений на построение и сопровождение локальных информационных инфраструктур;
- в) вовлечение в образовательный процесс личных компьютерных устройства преподавателей, слушателей;

– создание удобной среды для доступа к ресурсам с разнообразных, в т. ч. мобильных, устройств, обеспечение синхронизации деятельности пользователя, осуществляемой с разных устройств (компьютер в учебном классе, домашний компьютер, личный планшет или смартфон).

2. Развитие технической инфраструктуры информатизации системы образования, которое предусматривает:

– оснащение учреждений образования компьютерной техникой, своевременную замену морально и физически устаревающих компьютерных классов;

– приобретение для учебных заведений мобильных классов на основе ноутбуков и планшетов;

– массовое оснащение учебных заведений современной видеопроекционной техникой;

– обеспечение скоростного доступа в Интернет;

– развитие в учебных заведениях беспроводных сетей, обеспечивающих из большинства учебных аудиторий доступ к информационным ресурсам учебного заведения, «облаку» национальной системы образования, управляемый ограниченный доступ в Интернет;

– наличие удобной и безопасной системы аутентификации пользователей и персонификации их деятельности в компьютерных сетях.

3. Интеграция средств информатизации в образовательную деятельность, которая предусматривает наличие методик эффективного и уместного использования информационных компьютерных технологий в образовательном процессе, приводящего к получению следующих положительных результатов:

– существенное сокращение временных затрат участников образовательного процесса на решение тех или иных задач (например, для преподавателя – на подготовку к занятиям, на проверку контрольных работ и заданий);

– повышение наглядности и уровня эмоционального воздействия учебного материала на слушателей (например, при демонстрации качественных учебных материалов с помощью видеопроектора);

– решение образовательных задач, которые невозможно или очень сложно решать без использования информационных компьютерных технологий (например, детальная и массовая диагностика знаний слушателей).

4. Развитие кадрового потенциала информатизации образования, которое предусматривает:

- наличие у преподавателей необходимой квалификации в сфере использования информационных компьютерных технологий в образовательном процессе;

- обеспечение не только функциональной компьютерной грамотности педагогов на уровне современных требований, но и способности выбирать и использовать методы и средства достижения образовательных целей в информационной среде.

Таким образом, предусмотрены пути решения стратегической задачи информатизации образования лиц взрослого населения и построение единого образовательного пространства в масштабах всей страны.

Информатизацией должны быть охвачены все уровни и структуры системы образования. Но начальным звеном, отправной точкой построения такой системы является система информатизации учебного процесса и системы управления этим процессом на уровне отдельного учреждения образования и, в частности, институтов повышения квалификации.

Заключение

Перспективы информатизации образования лиц взрослого населения – создание единой информационно-образовательной среды. Происходит трансформация деятельности и роли преподавателя. Преподаватель не только обучает, но и консультирует, проводит семинары. Учебные заведения и преподавательский состав объединяются для осуществления совместной образовательной деятельности в сети Интернет.

Необходимо также своевременно обновлять содержание образования, системно повышать квалификацию кадров в контексте усвоения соответствующих новых профессиональных знаний, умений и навыков, включая и использование возможностей дистанционных форм и методов обучения.

Задача системы образования лиц взрослого населения в условиях информатизации – формирование самостоятельного критического мышления, развитие способностей к обработке информации.

Список использованных источников

1. Концепция информатизации системы образования Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gias.unibel.by/main.aspx?guid=17021>.

2. Пресс-релиз Международного союза электросвязи (МСЭ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.itu.int/net/pressoffice/press_releases/2016/pdf/30-ru.pdf.

3. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001252_122016_1.pdf.

4. Развитие связи и внедрение новых информационных технологий в Республике Беларусь: итоги 9 месяцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mpt.gov.by/ru/news/27-10-2016-1254>.

5. Тихомиров, В. П., Тихомирова, Н. В. Smart-education: новый подход к развитию образования [Электронный ресурс] / В. П. Тихомиров, Н. В. Тихомирова. – Режим доступа: <http://pedsovet.org/forum/index/php?autocom=blog&blogid=249&showentry=23648>.

УДК 004.45(075.9)

3.6. Особенности обучения компьютерным технологиям инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата

Пивоварчик Ирина Николаевна, ст. преподаватель
каф. информ. технологий РИПК Минтруда и соцзащиты

Аннотация. Компьютерные технологии в современном обществе доступны различным категориям общества, в т. ч., лицам с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Обучение инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата имеет ряд особенностей, которые описываются и анализируются в данной статье. Автор опирается на опыт обучения слушателей данной категории в специализированном образовательно-реабилитационном центре Минска по специальности «Оператор ПЭВМ со знанием компьютерной верстки, графики, дизайна».

Ключевые слова: компьютерные технологии, лица с нарушениями опорно-двигательного аппарата, технологии обучения лиц с ограниченными возможностями.

Введение

Проблема инвалидов, их адаптации в обществе, взаимодействия и отношения этого общества к его, так называемому меньшинству, является сегодня актуальной и очень серьезной [5].

Сегодня остро ощущается потребность в том, что предполагает разработку и реализацию прав инвалидов на образование, совершенствование и создание специализированных образовательных структур, технологий обучения. С одной стороны, это должны быть образовательные структуры профессионального образования. С другой стороны, важен аспект дополнительного социокультурного образования, благодаря которому человек входит в общекультурное пространство страны и города.

Перед системой образования стоит актуальная задача достижения нового современного качества общего и профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов).

Основная часть

Одним из важнейших элементов социальной защиты инвалидов, наряду с медицинской, психологической и социально-экономической реабилитацией, является возможность получения полноценного образования, приобретения такой специальности, которая дает возможность человеку стать полноценным членом общества. Кроме того, ряд тенденций развития современного общества делают чрезвычайно актуальной проблему профессионального образования людей с ограниченными возможностями здоровья и их эффективного включения в социально-экономическую жизнь.

Во-первых, согласно статистическим данным, как в нашей стране, так и за рубежом наблюдается увеличение количества людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности. При этом увеличение таких категорий граждан происходит на фоне уменьшения численности трудоспособного населения.

Во-вторых, тенденции развития современного общества свидетельствуют о возрастании роли квалифицированного труда как в материальном производстве, так и в сфере услуг, что, прежде всего, связано с увеличением новых технологий в этих сферах.

Проблемы инвалидов затрагивают не только их личные интересы, но и интересы их семьи, зависят от уровня жизни общества и множества других социальных факторов. Можно констатировать, что само по себе разрешение проблем инвалидов находится в общенациональной плоскости, во многом определяя сущность социальной политики государства.

В последнее время наблюдается увеличение количества диагностируемых людей с различными нарушениями развития – это и речевые патологии, нарушения опорно-двигательного аппарата, зрения, слуха, интеллекта. Применение специализированных компьютерных технологий при работе с ними позволяет активизировать компенсаторные механизмы и достичь оптимальной коррекции нарушенных функций. Многообразие дефектов, их клинических и психолого-педагогических проявлений предполагает применение разных методик коррекции, а следовательно, и использование разных компьютерных технологий. Их применение способствует результативности коррекционно-образовательного процесса. Поэтому разработка новых приемов, методов и средств коррекционного обучения представляется одним из актуальных направлений развития обучения.

Диапазон применения информационных технологий достаточно широк и разнообразен; можно выделить три основные сферы их использования в области образования лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата [3]:

- компенсаторная сфера. Применение информационных и коммуникационных технологий позволяет возместить (компенсировать) нарушения функций организма и оптимизировать процесс получения знаний обучающимися;

- дидактическая сфера. Способствует оптимизации учебно-воспитательного процесса, стимулирует появление новых технологий обучения слушателей с особенностями психофизического развития;

- коммуникативная сфера. Облегчает процесс коммуникации, позволяет реализовать способности, содействует расширению социальных связей.

Применение и использование в процессе обучения инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата современных информационных ресурсов сопряжено с определенными трудностями, которые связаны с ограниченностью информации о современных информационных ресурсах, отсутствием специального компьютерного и программного обеспечения, недостаточной компетентностью преподавателей в вопросах их использования, а также функциональные ограничения обучающихся.

Так, к основным функциональным ограничениям у лиц с *нарушениями функций опорно-двигательного аппарата* можно отнести трудность или невозможность выполнения мелких и точных движений; недостаточность контроля и координации произвольных движений; недостаточность вспомогательных функций рук; синхронизации движений, зрительно-моторной координации рук; ограничение подвижности, недостаточный объем и сила движений, быстрая утомляемость.

Одно из преимуществ компьютерных средств обучения заключается в том, что компьютер может комплектоваться с учетом нужд и потребностей людей с ограниченными возможностями. В этом направлении ведутся различные разработки. Так, для людей с *нарушениями функций опорно-двигательного аппарата* возможно изменение конфигурации клавиатуры, применяется мембранная клавиатура с повышенной чувствительностью, клавиатура с увеличенными клавишами. Могут использоваться специальные пальцевые датчики.

В настоящее время во многих ВУЗах страны обучаются люди с ограниченными возможностями здоровья. Получение высшего образования лицам с ограниченной возможностью здоровья осуществляется в высших учебных заведениях общего типа. И эта форма является более предпочтительной, поскольку дает более широкий выбор специальностей, более высокий уровень профессиональной и специальной подготовки, более высокий уровень подготовки инвалида к последующей интеграции в трудовую жизнь и обычные условия жизни.

Обучение инвалидов в учебных заведениях связано с определенными трудностями. Организация образовательного процесса по программам

профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья направлена на создание условий, обеспечивающих организацию образовательного процесса, получение профессиональной подготовки и профессионального образования с учетом требований рынка труда и перспектив развития профессий, а также условий для их социальной адаптации и интеграции в общественную инфраструктуру.

Для организации и осуществления образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями необходимо решать следующие задачи [4]:

- разработка технологий обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- использование технических средств обучения в соответствии с имеющимися заболеваниями;
- создание системы психолого-педагогического сопровождения, профессионального становления лиц с ограниченными возможностями здоровья и их социально-профессиональной поддержки;
- создание системы информационного обеспечения комплексной профессиональной, социальной и психологической адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- подготовка педагогических кадров для работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Учебный план профессиональной подготовки по профессии «Оператор ПЭВМ со знанием компьютерной верстки, графики, дизайна» обучения инвалидов, в отличие от обычного, может предусматривать:

- увеличение продолжительности освоения учебных дисциплин или отдельных тем;
- замену отдельных учебных заданий или практических работ, предусмотренных образовательной программой, другими, равноценными им, но доступными инвалиду в силу его физических возможностей;
- перенос сроков сдачи самостоятельных и квалификационных работ;
- индивидуальный график консультаций преподавателей;
- индивидуальный график аттестации (приема зачетов и экзаменов).

Специфические условия учреждений образования должны обеспечивать выполнение образовательных программ на период обучения инвалидов. Они состоят в следующем:

- приспособление помещений, мебели, оборудования для соответствия возможностям инвалидов и, в соответствии с требованиями, безбарьерной среды;
- адаптация учебных программ к психофизиологическим особенностям лиц с ограниченными возможностями, педагогической коррекции учебного процесса.

Профессиональное образование инвалидов осуществляется в соответствии с государственными стандартами на основе образовательных

программ, адаптированных для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья. Недопустимо введение для них специальных стандартов. Только при таком подходе к обучению лиц с ограниченными физическими возможностями они, как профессионалы, будут конкурентоспособны на рынке труда. Одной из важнейших особенностей организации учебного процесса по программам профессиональной подготовки является практико-ориентированный характер обучения лиц с ограниченными возможностями.

Специально создаваемые условия (с приспособлением территории и помещениями, специальным техническим оборудованием для учебного процесса) благоприятно отражаются на развитии профессиональных знаний и умений.

В июле 2001 г. на базе РУП «Белорусский протезно-ортопедический восстановительный центр» открылся учебный центр профессиональной реабилитации по подготовке, переподготовке и повышению квалификации инвалидов, теперь он называется специализированный образовательно-реабилитационный центр – СОРЦ.

В соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида в СОРЦ, в групповой и индивидуальной формах обучения реализуются образовательные программы профессиональной подготовки по различным профессиям.

В процессе обучения опытные преподаватели выступают в роли консультантов и надежных помощников. По окончании обучения при успешной сдаче экзамена всем слушателям выдается свидетельство о получении рабочей профессии с присвоением квалификационного разряда.

В 2014 г. у специализированного образовательно-реабилитационного центра появилось свое новое здание. В нем две зоны – учебная и жилая. Теперь слушатели курсов живут в двухкомнатных блоках, где каждая комната рассчитана на двоих. На первом – третьем этажах дверные проемы, подходящие для колясочников. Для них же – просторные коридор, комнаты, совмещенный санузел с поручнями. Все это способствует комфортному проживанию, созданию хорошей атмосферы для обучения и реабилитации.

Во время обучения есть возможность получить медицинские консультации у специалистов, посетить бассейн и тренажерный зал, заниматься доступными видами спорта.

С 2005 г. институт проводит обучение лиц с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата на базе этого специализированного образовательно-реабилитационного центра.

Учебную работу с данной категорией лиц осуществляют опытные преподаватели и методисты, владеющие современными образователь-

ными методиками и технологиями, имеющие высокий теоретический, методический и практический уровень подготовки.

За годы успешного сотрудничества кафедры информационных технологий РИПК Минтруда и соцзащиты с СОРЦ обучено более 100 чел. по специальности «Оператор ПЭВМ (со знанием компьютерной верстки, графики и дизайна)». В рамках данной специальности обучаемые получают теоретические и практические навыки по эффективному использованию современных программ растровой, векторной и 3D графики, осваивают способы и методы электронной верстки широкого спектра печатных изданий: журналов, газет, информационных бюллетеней, каталогов, справочников и др. средствами издательской системы InDesign.

Проанализировав опыт проведения обучения компьютерным технологиям лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата, можно выделить следующие проблемы.

При освоении работы со многими графическими пакетами у обучаемых возникает сложность при выполнении манипуляций, требующих владения обеими руками. Обычно, в группе часть слушателей имеет протезы руки или двигательные дефекты пальцев или кистей рук. Для решения этой проблемы преподавателю приходится искать пути, разрабатывать, при необходимости, методические указания с перечнем альтернативных вариантов выполнения соответствующих манипуляций для достижения результата.

Следующей проблемой является проявление дефектов произношения. У части обучаемых в качестве сопутствующего диагноза возникает проблема с речью. В результате, слушатель-инвалид не может внятно отвечать на вопросы и задавать их, выражать пожелания и замечания, отвечать на зачете и квалификационном экзамене. Даже зная ответ на вопрос преподавателя, обучающийся стесняется говорить, испытывает дискомфорт от своего физического изъяна. В этом случае, учебные и методические материалы преподавателям приходится переводить на аудио-, видео- и электронные носители, обучать пользоваться ими, помогать в этом. Целесообразно создавать банк обучающих мультимедийных материалов и разрабатывать методики их использования, применять методики дистанционного обучения.

Для проведения контроля учебных достижений необходимо разрабатывать специальные тесты, позволяющие отслеживать процесс усвоения материала, а также тесты для проведения квалификационного экзамена.

Преподаватели и сотрудники систематически консультируются по вопросам особенностей физического, психологического и эмоционального состояния конкретных обучаемых для коррекции затруднительных ситуаций.

Заключение

Таким образом, подводя итог, важно отметить, что в условиях современного информационного развития общества и усложнения его технической и социальной инфраструктуры важнейшим ресурсом профессионального обучения людей с ограниченными возможностями становятся новые информационные технологии, которые открывают широкие границы для образовательной и профессиональной деятельности инвалидов.

Список использованных источников

1. Кукушкина, О. И. Компьютер в специальном обучении: новое средство – новые идеи / О. И. Кукушкина. – М.: ИКПРАО, Утрехт, 1995.
2. Компьютерные технологии в специальном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vashpsixolog.ru/lectures-on-the-psychology/168-metodicheskaya-rabota/1466-kompyuternye-texnologii-v-speczialnom-obrazovanii>.
3. Научно-методическое обеспечение учебного процесса для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.umcvpo.ru/>.
4. Дверь в мир. Сайт для людей с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doorinworld.ru/stati/311-invalidy-v-sovremennom-obshchestve>.
5. Особенности социальной реабилитации инвалидов с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socioschool.ru/sschools-221-1.html>.

3.7. Организация самостоятельной работы слушателей заочной формы переподготовки по специальности «Программное обеспечение информационных систем»

Щупак Светлана Станиславовна, ст. преподаватель
каф. информ. технологий РИПК

Аннотация: В статье раскрываются особенности организации самостоятельной работы слушателей заочной формы переподготовки по специальности «Программное обеспечение информационных систем». Автор опирается на опыт подготовки слушателей данной категории к самостоятельной учебной деятельности в процессе изучения компьютерных технологий.

Ключевые слова: самостоятельная работа, программное обеспечение, информационные системы, система заочного обучения, умения самостоятельной работы, технологии самостоятельной работы.

Введение

Заочное образование вносит существенный вклад в решение ряда сложных социально-экономических задач. Оно обеспечивает населению доступ к более высоким уровням образования и, тем самым, служит повышению квалификации работников в связи с переходом на новые технологии.

Современный профессионал должен обладать как компетентностями в искомой сфере деятельности, так и такими качествами, как целеустремленность, деловитость, предприимчивость, инициативность, самостоятельность, то есть быть конкурентоспособным на рынке труда. Вследствие этого, целью образовательной системы является не просто формирование у слушателя системы знаний, умений и навыков, но и обучение процессу получения знаний и пополнение их на протяжении всей жизни. Достигнуть этих целей можно и в ходе самостоятельной работы. Образовательные стандарты обязывают преподавателей учить слушателей работать самостоятельно, добывать знания, расширять свой научный кругозор. В настоящее время на внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся по образовательным программам и учебным планам переподготовки отводится значительный объем учебного времени (40 %) [4].

Заочное образование можно рассматривать как управляемое самообразование. Исходя из этого, основным видом изучения учебного материала является самостоятельная работа, а от умения организовать ее во многом зависит успех обучения. В связи с этим, большое значение приобретает организация самостоятельной работы слушателей заочной формы обучения.

Основная часть

О самостоятельной работе в заочной форме обучения

Заочная форма обучения является наиболее сложной из всех форм обучения. Учебные программы дисциплин заочной формы переподготовки по специальности «Программное обеспечение информационных систем» содержат сокращенное количество аудиторных часов по отношению к количеству аудиторных часов учебных программ тех же дисциплин очной формы образования. Это приводит к тому, что слушатели заочной формы обучения должны освоить самостоятельно значительно больший объем учебного материала, чем слушатели очной формы обучения. В учебных программах учебных дисциплин предусмотрены часы на самостоятельное изучение тематики курса.

Самостоятельная работа слушателя – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля [5].

При организации обучения необходимо принимать во внимание потребности слушателей заочной формы обучения, то есть определить круг их профессиональных задач, для решения которых будут использоваться компьютерные технологии, сформировать навыки и умения, необходимые для реализации этих задач. В связи с этим, одной из наиболее важных задач, которая должна быть решена, является формирование умений самостоятельной работы и дальнейшего самообразования в области компьютерных технологий в соответствии с профессиональными интересами, сферой деятельности будущего специалиста.

Назначение самостоятельной работы в том, чтобы с помощью индивидуального поиска углубить и конкретизировать знания слушателя, проявить творческий подход к изучаемой проблеме, навыки работы с книгой, умение анализировать прочитанное, систематизировать материал, вести записи, предлагать и отстаивать в дискуссии свою точку зрения. Самостоятельная работа – хороший способ подготовить себя к научным исследованиям, творческому решению задач учебного процесса и, в конечном счете, профессиональному становлению [3].

Самостоятельная работа во время аудиторных занятий

Самостоятельная работа слушателей-заочников во время аудиторных занятий протекает таким образом, что определенный отрезок времени отдельный слушатель или группа слушателей выполняют задания без прямого участия преподавателя. Присутствие преподавателя дает слушателю возможность получать от него необходимую помощь по ходу выполнения задания, в то же время преподаватель может в любой момент проконтролировать ход работы слушателей. Эти условия не дают прерваться связи между преподавателем и слушателем. Во время самостоятельной работы слушатели могут выполнять задания в режиме взаимоконтроля (парная работа).

Опыт работы со слушателями-заочниками показывает, что вводить на занятиях самостоятельную работу нужно как можно раньше. Такая необходимость обусловлена разницей в общем уровне знаний, навыков и умений в области информационных технологий. Слушатели-заочники с различным уровнем подготовки овладевают учебным материалом в неодинаковом темпе. Значительная часть слушателей-заочников учится ниже своих возможностей из-за отсутствия навыков самостоятельной работы.

Поэтому одной из важнейших педагогических задач является организация методической помощи в формировании эффективной учебно-познавательной деятельности слушателей, обучение их рациональному планированию и осуществлению самостоятельной работы, а также обеспечение условий для формирования у обучающихся умений и навыков самостоятельной деятельности.

Умение, знание того, как работать самостоятельно, является одним из факторов, определяющих успешность самостоятельной работы. Это означает, что правильно организованная самостоятельная работа должна быть подготовлена в аудитории. Рациональная организация самостоятельной работы начинается на занятии: слушатель-заочник должен иметь установку продолжить работу самостоятельно с интересом к ней и с четким представлением, как ее организовать, с уверенностью, что выполнит ее. Давая задание, преподаватель не только определяет его содержание и объем, но и показывает способы и виды самостоятельной работы, которые ведут к наиболее прочному и осмысленному усвоению материала.

Самостоятельная работа в межсессионный период

Самостоятельная работа в межсессионный период может быть управляемой и целенаправленной (прежде всего, на начальном этапе). Задания для самостоятельной работы в межсессионный период

предусматривают работу слушателей с дополнительной учебной литературой, справочниками, пособиями, книгами, электронными учебными материалами. Для этого слушатели-заочники в процессе аудиторных занятий знакомятся с имеющимися материалами, учатся пользоваться рациональными приемами в работе с ними. Преподаватели ориентируют слушателей в отношении приемов и форм работы.

Система организации самостоятельной работы в условиях заочного обучения должна обладать максимальной гибкостью, обеспечивать индивидуализацию обучения, дифференцированный подход: любое задание составляется с таким расчетом, чтобы учитывались и требования программы обучения, и уровень подготовки каждого обучаемого, и его личностные свойства.

Факторы, способствующие активизации самостоятельной работы

Среди факторов, способствующих активизации самостоятельной работы, можно выделить следующие: [1]

1. Полезность выполняемой работы. Если слушатель знает, что результаты его работы будут использованы в лекционном курсе, в методическом пособии, в лабораторном практикуме или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону, и качество выполняемой работы возрастает. При этом важно психологически настроить слушателя, показать ему, как необходима выполняемая им работа. Другим вариантом использования фактора полезности является активное применение результатов работы в профессиональной подготовке.

2. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы, при определенных условиях, могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования слушателя.

3. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление.

4. Мотивационным фактором в интенсивной учебной работе и, в первую очередь, самостоятельной является личность преподавателя. Преподаватель должен быть примером для слушателя как профессионал, как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь каждому слушателю раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста.

Слушатели-заочники, как правило, являются взрослыми, зрелыми людьми, имеющими профессиональный стаж и опыт производственной

деятельности. Заочник знает, зачем он пришел учиться, он уже во многом готов к будущей профессиональной деятельности и заинтересован в получении именно этого образования. Осознанная необходимость в овладении новой специальностью побуждает обучающегося к стремлению использовать полученные знания в жизни и профессиональной деятельности и, наоборот, позволяет опираться в обучении на личный профессиональный опыт.

Для эффективного обучения слушателей-заочников важен учет их личностных особенностей. Для взрослых обучающихся характерны наличие навыков самоуправления, устойчивая волевая направленность на учебную деятельность, стремление участвовать в выборе содержания образования, настойчивость, усидчивость, самостоятельность, умение преодолевать трудности. Взрослый человек обладает индивидуальным стилем мышления, логико-смысловой памятью, он ценностно относится не только к знаниям, но и к своим познавательным процессам, методам, приемам.

Роль целей обучения в организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа должна носить целенаправленный характер. Это достигается четкой формулировкой цели обучения. Слушатели должны ясно представлять, в чем заключаются задачи обучения, каким образом будет проверяться их выполнение. Это придает работе слушателей осмысленный, целенаправленный характер и способствует более успешному ее выполнению.

Самостоятельная работа должна быть действительно самостоятельной и побуждать слушателя при ее выполнении работать напряженно. Однако здесь нельзя допускать крайностей: содержание и объем самостоятельной работы должны быть посильными для слушателей, а сами слушатели – подготовлены к выполнению самостоятельной работы теоретически и практически.

Для самостоятельной работы нужно предлагать такие задания, выполнение которых не допускает действия по готовым рецептам и шаблону, а требует применения знаний в новой ситуации. Только в этом случае самостоятельная работа способствует формированию инициативы и познавательных способностей слушателей.

В организации самостоятельной работы необходимо учитывать, что для овладения знаниями, умениями и навыками различными слушателями требуется разное время. Осуществлять это можно путем дифференцированного подхода к слушателям. Задания, предлагаемые для самостоятельной работы, должны вызывать интерес слушателей. Он достигается новизной выдвигаемых задач, необычностью их содержания, раскрытием

перед слушателями практического значения предлагаемой задачи или метода, которым нужно овладеть.

При организации самостоятельной работы необходимо осуществлять разумное сочетание изложения материала преподавателя с самостоятельной работой слушателей по приобретению знаний, умений и навыков.

Роль преподавателя в организации самостоятельной работы

При выполнении самостоятельных работ любого вида руководящая роль должна принадлежать преподавателю. Он продумывает систему самостоятельных работ, их планомерное включение в учебный процесс. Определяет цель, содержание и объем каждой самостоятельной работы, методы обучения различным видам самостоятельной работы. Он обучает слушателей методам самоконтроля и осуществляет контроль за качеством.

Большая часть слушателей-заочников, приступив к занятиям, встречается с определенными трудностями. Впервые столкнувшись с заочной формой обучения и не имея достаточных навыков самостоятельной работы, некоторые слушатели нерационально расходуют время, не успевая подготовиться к сессии. Для успешного освоения учебного материала следует правильно организовать работу с учебниками, учебными пособиями и вспомогательными материалами. Помочь в этом могут методические рекомендации опытных преподавателей.

В ходе самостоятельной работы в условиях применения информационных технологий в заочном обучении преподаватель осуществляет только постановку цели и подготовку или выбор средств организации самостоятельной работы, которые и должны обеспечивать все компоненты деятельности слушателя, как внешние, так и внутренние. Поэтому определяющим компонентом модели самостоятельной работы слушателей в условиях информатизации образования являются средства организации самостоятельной работы студентов на основе информационных технологий.

Методическое обеспечение самостоятельной работы

Методическое обеспечение самостоятельной работы требует от преподавателя формулировку цели и задач, разработку инструкции или методических указаний, подбор учебной, справочной и научной литературы.

Для слушателей, которые самостоятельно изучают материал учебных дисциплин, большое значение имеет научно-методическое обеспечение

самостоятельной работы. Учебные программы содержат тематику самостоятельной работы.

Учебно-методическое обеспечение процесса обучения по учебным дисциплинам представлено в виде учебно-методических комплексов. Учебно-методический комплекс включает три основных раздела: теоретический, практический и контроля знаний. В теоретическом разделе содержатся материалы для теоретического изучения учебной дисциплины согласно типовому учебному плану по специальности. В практическом разделе содержатся материалы для проведения практических занятий. В разделе контроля знаний содержатся материалы текущей и итоговой аттестации, позволяющие определить соответствие результатов учебной деятельности слушателей требованиям образовательных стандартов. Данные методические материалы могут быть использованы при организации самостоятельной работы слушателей-заочников. Учебные материалы для организации самостоятельной работы размещаются на сервере института, а также передаются слушателям посредством электронной почты, то есть они доступны каждому слушателю.

Контроль самостоятельной работы

Результативность самостоятельной работы слушателей во многом определяется наличием различных форм и видов контроля:

- предварительное тестирование знаний и умений слушателей перед изучением очередной учебной дисциплины или темы;
- регулярное отслеживание уровня усвоения учебного материала на лекциях и практических занятиях, в т. ч., посредством текущего тестирования;
- проведение контрольных работ – промежуточный контроль после изучения тем;
- самоконтроль, осуществляемый слушателями в процессе изучения дисциплины;
- зачеты и/или экзамены – итоговый контроль по дисциплинам.

Заключение

Самостоятельная работа – это не просто выделенные на нее часы, это постоянная деятельность слушателя по овладению учебным материалом. Вначале основное внимание уделяется работе над конспектом во время лекций, далее слушатели получают и выполняют практические задания в аудитории под руководством преподавателя, а затем, в течение семестра, они должны осваивать литературу и методические пособия,

работать с ними. При этом должен быть организован контроль выполнения полученных заданий. Контрольные проверки также являются мотивирующим фактором для слушателей-заочников в овладении учебным материалом.

Использование в учебном процессе достаточного количества учебно-методических пособий и материалов, а также осуществление контроля позволили создать условия для эффективной организации самостоятельной работы слушателей заочной формы обучения.

Список использованных источников

1. Жук, О. Л. Педагогические основы самостоятельной работы студентов: пособие для преподавателей и студентов / О. Л. Жук [и др.] ; под общ. ред. О. Л. Жук. – Минск : РИВШ, 2005. – 112 с.
2. Лобанов, А. П. Управляемая самостоятельная работа студентов в контексте инновационных технологий / А. П. Лобанов, Н. В. Дроздова. – Минск : РИВШ, 2005. – 107 с.
3. Лушников, А. М. История педагогики: учеб. пособие для учащихся педагогических высших учебных заведений / А. М. Лушников. – Екатеринбург, 1994. – 368 с.
4. Положение о самостоятельной работе студентов (курсантов, слушателей) : [утв. приказом Министра образования Респ. Беларусь № 40 от 27.05.2013].
5. Социальная сеть работников образования [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://nsportal.ru/>

Научное издание

**Развитие социально-трудовой сферы
современной Беларуси:
теоретико-методологические аспекты**

Сборник научных трудов

Ответственный за выпуск *О. Е. Лисейчиков*
Редактор-корректор *Н. П. Астрамецкая*
Технический редактор *Ю. И. Циуля*
Компьютерная верстка *Ю. Э. Недбальская*

Подписано в печать 1.11.2017. Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная.
Печать ризография. Усл. печ. л. 13,49. Уч.-изд. л. 12,96.
Тираж 100 экз. Заказ 483.

Выпущено по заказу ГУО «Республиканский институт
повышения квалификации и переподготовки работников
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

Общество с ограниченной ответственностью
ООО «Издательство «Выснова».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя и распространителя печатных изданий
№ 1/517 от 05.05.2017.

ул. Советская, д.198-100, 247777, г. Мозырь, Гомельская обл.
т/ф (0236) 32 51 03, vysnova.by.

УО «Минский государственный ПТК полиграфии».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя и распространителя печатных изданий
№ 2/32 от 23.12.2013.

Ул. В. Хоружей, 7, 220005, г. Минск.