

в полевых условиях. Пусть не все получалось, однако это позволило в будущем (в годы Великой Отечественной войны и в послевоенный период) организовать питание командного и начальствующего состава Красной Армии, как в ходе боевых действий, так и в мирное время, включая полевые выходы и учения.

Аутсорсинг в армии — это, конечно, не панацея от всех проблем. Но в сложной экономической обстановке это направление деятельности тыла Вооруженных Сил является предпочтительным. Хотя вопрос является дискуссионным.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Протоколы партийных собраний парторганизации Слонимского отделения военторга // Государственный архив Гродненской области (ГАГО). — Фонд 579. — Оп. 1. — Д. 3.

2. Приказы Управления военторга Западного особого военного округа // Государственный архив Гродненской области (ГАГО). — Фонд 579. — Оп. 1. — Д. 2.

3. Протоколы общих партийных собраний первичной парторганизации Военторга // Государственный архив общественных объединений Гродненской области (ГАООГО). — Фонд 9. — Оп. 33. — Д. 76.

4. Протоколы пленума горкома КП (б) Б // Государственный архив общественных объединений Гродненской области (ГАООГО). — Фонд 2. — Оп. 50. — Д. 70.

**Кузьмицкая Т. В.,**

*старший преподаватель кафедры экономика и право,  
Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ**

Проведение модернизации экономики в Республике Беларусь требует выполнения целого комплекса задач во всех сферах деятельности, таких как обеспечение экономического роста и процветания на основе труда, предпринимательской энергии и созидательной инициативы людей, формирование эффективных трудовых отношений и рынка труда, единой системы занятости.

В основе эффективного рынка труда лежит эффективная занятость, т. е. занятость на таких предприятиях, продукция которых имеет высокую добавленную стоимость и реальный платежеспособный спрос, а получаемый работниками доход позволяет в полной мере воспроизводить человеческий капитал. Для обеспечения эффективной занятости необходимо формирование институциональной среды, способствующей инновационной направленности функционирования и развития рынка труда, оснащенность предприятий современными технологиями и техническими средствами, а также комплекс социально-трудовых отношений, обеспечивающий необходимые социальные стандарты жизнедеятельности и

воспроизводство человеческого капитала. Т. е., эффективная занятость обеспечивается предложением технологически современных рабочих мест и наличием работников, квалификация и профессиональное мастерство которых позволяет с максимальной эффективностью использовать эти рабочие места в целях получения прибыли или производства общественных благ. Обеспечение эффективной занятости является основой развития экономики и совершенствования отношений на рынке труда.

Политика, проводимая в настоящее время на рынке труда Республики Беларусь, фактически направлена на поддержание максимальной занятости населения и минимальной дифференциации в доходах. Это достигается с помощью прямого и косвенного регулирования рынка труда по вопросам, касающимся уровня оплаты труда, а также приема и увольнения работников. Следует отметить, что поставленные задачи успешно решаются. В стране последние годы сохраняется низкий уровень зарегистрированной безработицы, бедности, неравенства. Однако слабая дифференциация в оплате труда имеет и негативные последствия. В соответствии с исследованием Всемирного банка [1] производительность труда на государственных предприятиях значительно ниже, чем в частном секторе, что является неиспользованным ресурсом для роста производительности труда в экономике в целом. Низкая дифференциация в уровне заработной платы затрудняет переток рабочей силы из низкоэффективных предприятий в высокоэффективные, так как инвестиции в человеческий капитал (получение дополнительного образования, повышение квалификации, переподготовка) с целью дальнейшего трудоустройства на другом более производительном предприятии не приносят существенной финансовой отдачи. В результате складывается ситуация, что при формально высокообразованном и квалифицированном кадровом потенциале в стране предприятия испытывают дефицит работников необходимой квалификации. По данным опросов одним из основных, сдерживающим конкурентоспособность факторов, предприятия считают нехватку высококвалифицированных рабочих, инженеров и специалистов по маркетингу [1], а также недостаток квалификации работников [1]. Т. е. низкая мобильность работников и недостаточность стимулов для инвестиций в человеческий капитал в конечном счете препятствуют модернизации предприятий и росту производительности.

На динамику трудовых отношений оказывают влияние демографические тенденции в последние годы выражающиеся в сокращении численности трудовых ресурсов, занятого населения, увеличения доли лиц, старше трудоспособного населения в занятом населении. Неблагоприятные демографические тенденции на рынке труда усугубляются оттоком трудовых мигрантов за границу, который хотя и не оказывает сильного влияния на уменьшение численности населения страны, негативно сказывается на возрастной структуре населения, так как работать за границу выезжают преимущественно молодые трудоспособные кадры, и на профессионально — квалификационной структуре населения, так как в результате миграции происходит замещение работников с высоким уровнем образования и квалификацией менее образованными и квалифицированными работниками.

Результаты обследования домашних хозяйств с целью изучения проблем с занятостью [2], состояния и динамики рынка труда, позволяют проанализировать динамику структуры трудоспособного населения, незанятого в экономике, которая представлена в таблице 1.

В 2014 году численность трудовых ресурсов составила 5 962,9 тысяч человек, в том числе занятое население 4550,5 тысяч человек (76,3%) и прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте — 1412,4 тысяч человек (23,7%). Т. е. достаточно существенное количество населения в трудоспособном возрасте не занято трудовой деятельностью (около 1,4 млн. человек). Это побудило в целях предупреждения социального иждивенчества, стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности, обеспечения исполнения конституционной обязанности граждан по участию в финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей и в соответствии

Таблица 1.  
Динамика структуры прочего трудоспособного населения,  
в трудоспособном возрасте за 2012-2014 годы

<b>Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте, в т.ч.:</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	28,5	23,4	22,3
лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	211,1	212,2	211,6
лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	272,5	297,3	303,0
лица, обучающиеся в учреждениях образования, не совмещающие обучение с трудовой деятельностью	497,4	457,7	434,1
граждане, получающие пособие по уходу за ребенком-инвалидом, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста	58,3	59,1	55,2
лица, содержащиеся в исправительных учреждениях и следственных изоляторах	16,2	14,6	14,9
граждане Республики Беларусь, работающие за границей	55,4	63,4	61,6
лица, ведущие домашнее хозяйство	130,8	123,6	123,0
лица, считающие, что нет возможности найти работу	42,0	37,1	32,1
лица, не имеющие необходимости или желание работать	30,2	29,7	33,1
другие	75,5	92,6	121,5
<b>Итого</b>	<b>1417,9</b>	<b>1410,7</b>	<b>1412,4</b>

с частью третьей статьи 101 Конституции Республики Беларусь принять Декрет «О предупреждении социального иждивенчества» Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3.

В современных условиях тенденция перемены деятельности находит свое выражение в процессах флексибилизации рынка труда, то есть обеспечения его «гибкости». «Гибкие» формы занятости служат своеобразным буфером между занятостью и безработицей, отображая потребность в сокращении рабочего времени, что является фактором становления и развития перемены деятельности. Развитие «гибкого» рынка труда в развитых странах сопровождается сокращением сферы стандартных условий найма. Все большее распространение получают такие «гибкие» формы занятости, как работа по временным контрактам, занятость в режимах неполного рабочего времени, альтернативной рабочей недели, деления рабочего места, сжатой рабочей недели, дистанционной занятости. Эти формы занятости создают предпосылки для высвобождения рабочего времени, связанного с одним видом деятельности, переклочения на другие виды деятельности или их чередования либо сочетания.[3]

В Республике Беларусь также начиная с 2010 года законодательно утверждена возможность привлекать рабочую силу на условиях нестандартных форм занятости, с использованием гибких режимов и графиков работы, но они не имеют широкого распространения. Согласно опросу, проведенному в 2011 году, из 340 субъектов хозяйствования более 82% [4] использовали гибкие формы занятости. Было установлено, что нетипичные формы занятости применяются в одинаковой мере независимо от вида экономической деятельности и доля работников, занятых на гибких условиях составляет около 30%. Наиболее распространенной формой нетипичной занятости является работа по совместительству (76,7%). Такие формы занятости как дистанционный и заемный труд встречались в единичных случаях. Среди служащих чаще, чем среди рабочих, используется работа по совместительству и чаще на условиях неполного рабочего дня.

С развитием информационных технологий происходит трансформация рабочего процесса. Информационные технологии замещают рутинную, повторяющиеся, однотипную работу и обогащают работу, требующую анализа, решений и способностей человеческого мозга. Наиболее востребованными становятся работники, обладающие разносторонней квалификацией, многофункциональностью, восприимчивостью, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся нуждам все более дифференцирующейся экономики. Наиболее конкурентоспособными оказываются «версатилисты», т. е. работники, обладающие богатым портфелем знаний и компетенций для выполнения разнообразных бизнес — задач, в отличии от «специалистов», сочетающих глубокие профессиональные навыки с ограниченным профессиональным горизонтом и «генералистов», обладающих широким кругозором и поверхностными навыками. [5, с. 102] В связи с этим интерес представляет опыт ряда японских компаний, в которых при приеме работника часто остаются неопределенными характер его будущей работы, функциональные обязанности и рабочее место. В течение его трудовой деятельности руководство компании по

своему усмотрению и в соответствии со способностями данного работника может перемещать его с одного места на другое, из одного подразделения в другое. При этом характер работы может меняться коренным образом: от производственной до торгово-сбытовой, от торгово-сбытовой до научно-исследовательской. Все большее распространение получает так называемая система оплаты за квалификацию, когда производится доплата за освоение работником дополнительных специальностей. [3] В настоящее время в западных странах, в частности в Германии, существует практика, когда человек 3 дня в неделю работает на промышленном предприятии, а 2 — в культурной или социальной организации, владея одновременно несколькими профессиями [6]. В процессе труда доля активности в той или иной степени всегда направлена на самого себя, так как реализовывая свои навыки и умения в процессе выполнения трудовой деятельности, человек совершенствуется в профессиональном плане, что позитивно влияет на его социальное развитие и, как следствие, развитие общества в целом. [7]

Необходимость перемены деятельности нашла отражение в концепции образования на протяжении всей жизни человека. Потребность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности, что требует, в свою очередь, повышения доступности образования. [3] Первоочередной задачей государственной политики в этих условиях становится оказание поддержки работникам в этом направлении. Например, Т. Фридман полагает, что если индустриализация в США сопровождалась введением обязательного среднего образования, то при переходе к постиндустриальной экономике особую актуальность приобретает образование третьей ступени, и целесообразно сделать его если необязательным, то хотя бы субсидируемым государством [5, с. 370]. Тенденции в системе образования в Республике Беларусь имеют схожее развитие. В стране наблюдается значительное увеличение числа выпускников, получивших высшее образование. Несмотря на ухудшение демографических показателей, их количество почти утроилось по сравнению с 1990 годом. Что касается численности выпускников ПТУ и лиц, прошедших обучение и получивших подготовку по рабочим специальностям, то здесь мы наблюдаем обратную динамику. Среди получивших среднее специальное образование нет ярко выраженных тенденций, так как происходит чередование роста и спада их численности.

Таким образом, динамика трудовых отношений в Республике Беларусь имеет следующие тенденции: низкий уровень безработицы, сокращение бедности и сохранение в стране низкого уровня неравенства. Сложившаяся ситуация приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, препятствует структурным сдвигам и модернизации экономики, а также стимулирует к международной трудовой миграции высококвалифицированных работников, ориентированных на высокую производительность труда при условии адекватной оплаты. Вместе с тем, за счет усиления рыночных элементов в экономике; формирования института работников-инноваторов; формирования и развития института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений; формирование регулируемого гибкого рынка труда; развития системы непрерыв-

ного образования; дальнейшего развития механизмов самозанятости в стране необходимо провести структурное перераспределение трудовых ресурсов между секторами и создать стимулы для увеличения количества высокопродуктивных рабочих мест, в том числе в частном секторе.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Экономическая трансформация для роста : страновой экономической меморандум для Республики Беларусь // The World Bank Group [Электронный ресурс]. — 2013. — Режим доступа : [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/07/06/000333038\\_20120706010040/Rendered/PDF/666140ESW0P1230Official0Use0Only090.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/07/06/000333038_20120706010040/Rendered/PDF/666140ESW0P1230Official0Use0Only090.pdf). Дата доступа: 01.12.2013., С. 25
2. Статистический бюллетень «Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2014 году». / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2015
3. Лебедева, В. К. Экономико-теоретические аспекты перемены деятельности / «Экономика Украины». — 2015, — № 2 (631) — с. 31-32.
4. Применение в Республике Беларусь нетипичных форм занятости (результаты мониторинга) // Нетипичные формы занятости, применяемые на общем рынке труда Союзного государства: Информационный материал экспертно — медийного семинара (27 сент. 2012 г., г. Минск), — 2012. — С. 30-35
5. Фридман, Т. Плоский мир: краткая история XXI века / Томас Фридман. — Москва : Хранитель [и др.], 2007. — 601 с.
6. Галкин, А. А., Котов, В. Н., Красин, Ю. А., Меньшиков С. М. Капитализм сегодня: парадоксы развития ; [подред. В. Н. Котова]. — М.: Мысль, 1989, с. 76
7. Сергиевич, Т. В. Некоторые политико-экономические аспекты исследования трудовых отношений в Республике Беларусь на современном этапе. Экономическая наука сегодня : сборник научных статей. Минск, 2016 г. / редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск: БНТУ, 2016. — С. 278-286, с. 285

**Нижегородцев Р. М.,**

*д. э. н., проф., зав. лабораторией экономической динамики  
и управления инновациями,  
Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН,  
г. Москва, Россия*

### **ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНИМАЕМЫХ РЕШЕНИЙ**

Процесс принятия управленческих решений можно разделить на несколько этапов, каждый из которых имеет собственные входы и выходы, что позволяет управлять каждым из этих этапов в некотором смысле независимо, автономно от прохождения других. Основными из этих этапов являются следующие.