

2. Размахов, И. В. Метод выигрыша в себестоимости как инструмент обоснования экономической эффективности технологических инноваций / И. В. Размахов, О. Л. Перерва // Экономические науки. – 2018. – № 8. – С. 60–63.

УДК 358.3

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА КИТАЯ

Богданова Е. В.

Учреждение образования «Полоцкий государственный университет»

e-mail: e.bogdanova@psu.by

**Summary.** *This article examines the state and development prospects of the Chinese labor market. The indicators of the Chinese labor market are analyzed. The factors that determine the prospects for the development of the Chinese labor market are considered. The directions of state regulation of the Chinese labor market have been studied.*

Демографические предпосылки развития общества определили направления развития рынка труда современного Китая. Исторический контекст развития рынка труда Китая свидетельствует о том, что в Китае долгое время существовала система централизованного обеспечения и распределения труда. Чрезмерно «раздутые» штаты предприятий и учреждений создавали замкнутые состояния внутренних рынков труда и стало препятствием для повышения производительности труда. Кроме демографических факторов, одним из негативных факторов стала невозможность свободного перелива трудовых ресурсов. Такое положение стало препятствием для конкуренции и не позволило удовлетворить потребность в рабочей силе формирующихся отраслей (в том числе сферы услуг). Рост народного хозяйства осуществляется в основном за счет увеличения численности рабочей силы, а не за счет повышения производительности труда, что отрицательно сказывается на техническом прогрессе и рационализации структуры народного хозяйства.

Однако в последние годы ситуация изменилась, в процессе постепенного оживления экономики Китая, сформировались и расширяются свободные потоки рабочей силы и рынок труда.

В первом полугодии 2020 года рынок труда Китая незначительно улучшился. Уровень зарегистрированной безработицы в городах составит около 5,9 %. В сравнении с началом года этот показатель снизился на 0,3 процентных пункта. В период с января по март этого года было создано в общей сложности 2,29 млн новых рабочих мест в городах. В частности, уровень зарегистрированной безработицы среди людей в возрасте от 25 до 59 лет, которые составляют большинство на рынке труда, составил 5,4 процента, что на 0,2 процентного пункта ниже, чем в начале года.

Уровень зарегистрированной безработицы в городах рассчитывается на основе числа безработных, участвовавших в обследовании занятости в городских районах, включая трудящихся-мигрантов.

Исследованный уровень безработицы среди населения Китая возрастом от 25 до 59 лет, которое является основой рынка труда в данной стране, достиг 5% в середине 2020 года, что на 0,2 процентных пункта ниже, чем в начале 2020 года [1, 2].

В то же самое время, уровень безработицы в 31 крупнейшем городе Китая достиг 5,8%, также оставшись без изменений относительно начала года.

В Китайской Народной Республике существует несколько основных документов, которые регулируют трудовые отношения:

- 1) Конституция;
- 2) Трудовой кодекс;

- 3) Законы «О Труде» и «О содействии трудоустройству», Закон «О трудовом договоре»;
- 4) Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников»;
- 5) Положение «О контроле над трудом и социальным обеспечением»;
- 6) Положение Государственного совета КНР «О рабочем времени работников»;
- 7) Правила об установлении выходных дней на общенациональные ежегодные праздники и памятные даты;
- 8) Положение «О выплате заработной платы».

Цели трудового законодательства Китая более четко сформулированы в Законе «О труде»: «Защищать интересы и законные права работников, создавать трудовые отношения в соответствии с потребностями социалистической рыночной экономики, содействовать экономическому развитию и социальному прогрессу». Работники в Китае имеют одинаковые права в выборе профессии и трудоустройстве, вознаграждении, отдыхе, обеспечении санитарных условий и безопасности, приобретении профессии, социальном обеспечении, разрешении трудовых споров, а также в прочих установленных законом КНР правах [3].

В связи с экономическим оживлением и динамикой развития рынка труда, можно предположить, что в Китае большое количество избыточной рабочей силы устремится из деревни и экономически отсталых районов в крупные города и развитые промышленные центры.

В связи с этим, исходя из качественных различий в структуре общественной рабочей силы, можно выделить три уровня рынка рабочей силы, различных по масштабам, которые охватывают:

- 1) рабочую силу высшего уровня (в основном научно-технические и управленческие кадры) в масштабе страны.
- 2) квалифицированную рабочую силу (в основном квалифицированные рабочие с высокими разрядами) в масштабе районов, провинций и городов;
- 3) обычную рабочую силу в масштабе уездов.

По мере изменения социально-экономических условий и постепенного устранения последствий крайне несбалансированного развития производительных сил различных районов данные уровни рынка рабочей силы будут постепенно распадаться, соединяться, и в конце концов образуется единый рынок рабочей силы в стране.

Численность рабочих и служащих непрерывно увеличивается, а их общественное положение значительно улучшается. Хозяйственные реформы внесли изменения в формы и характер их соединения со средствами производства, открыли возможность воздействия на управление предприятиями и организациями, а также использования продуктов своего труда. По своей численности рабочие и служащие государственного сектора образуют следующую после крестьянства крупную группу населения. Они связаны с той частью народного хозяйства, которая наиболее развита в технологическом отношении. Их доля в общем числе занятых остается практически неизменной. В последние годы продолжился процесс обновления состава трудящихся, вызванный быстрым экстенсивным расширением производства. Важную роль в этом процессе играют изменения в организации оплаты труда, более широкое распространение поощрительных систем. Кроме того, все рабочие и служащие уравниены в политических правах. Они заинтересованы во введении единых норм, принципов и общественных условий труда на предприятиях разных форм собственности.

### *Литература*

1. UNECE Statistical Division Database; The World Bank Group // Economic Report of the President, 2012. Режим доступа: (свободный). [Электронный ресурс]. URL: [http://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/mdgs/UNECE\\_MDG\\_Report\\_2012.pdf](http://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/mdgs/UNECE_MDG_Report_2012.pdf) (дата обращения 21.09.2020).

2. Государственное статистическое бюро КНР. Режим доступа: (свободный). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stats.gov.cn/english/> (дата обращения 24.09.2020).

3. Чжунхуа Жэньминь Гунхэго Шигао / История Китайской Народной республики : в 4 томах. Пекин, 2012. Т. 2. С. 24–78.

УДК 330.322 : 658

## ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ ОЦЕНКА И ЗНАЧЕНИЕ

*Болотко В. М.*

*Учреждение образования «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»  
e-mail: bolotko2012@mail.ru*

**Summary.** *The article examines the factors that affect the investment attractiveness of organization. Also are given such measures to increase investment attractiveness as restructuring.*

Большинство предприятий на сегодняшний день испытывают недостаточность финансирования инвестиций в реальный сектор экономики. Для того чтобы преодолеть эту недостаточность, предприятиям необходимо проводить ряд мероприятий по повышению инвестиционной привлекательности. Она строится под воздействием многих факторов, но большинство из них отражаются в финансовом состоянии предприятия [2].

Одним из самых трудоемких и сложных мероприятий по повышению инвестиционной привлекательности предприятия является проведение реформирования (реструктуризации).

Реструктуризация играет очень большую роль и выполняет две важнейшие функции. Благодаря ей все факторы производства приводятся в оптимальное соотношение. А также она служит средством адаптации предприятия к изменяющимся условиям внешней среды и обеспечения баланса между внутренней структурой предприятия и внешней средой.

Выделяют несколько направлений, по которым может проводиться реструктуризация:

- реформирование акционерного капитала;
- изменение организационной структуры и методов управления;
- реформирование активов;
- реформирование производства [1].

В результате проведения комплексной реструктуризации позволяет повысить эффективность системы контроля затрат, бюджетирования, контроля исполнения планов. Также наблюдается рост рентабельности деятельности.

Оценка инвестиционной привлекательности, как правило, основана на анализе финансового состояния предприятия по данным бухгалтерской отчетности. Такой анализ предполагает объединение всех данных по группам показателей. Инвесторы придают огромное значение показателю рентабельности, так как он отражает эффективность работы предприятия в целом.

Анализ финансовой устойчивости дает определить, способно ли предприятие правильно распоряжаться заемными средствами для осуществления производственного плана [2].

В числе средств повышения инвестиционной привлекательности можно выделить определение и составление стратегии предприятия. Потенциальному инвестору важно, чтобы стратегия могла отразить видение предприятием своих долгосрочных перспектив, а также направление менеджмента по осуществлению этих перспектив.