

наибольшую добавленную стоимость может создать лишь осознанный, с элементами творчества труд, опирающийся на всевозрастающий объем знаний. При этом необходимым условием является удовлетворенность как самим процессом, так и результатами труда, для чего необходима рациональная система его мотивации. Любой элемент системы мотивации связан с издержками для предприятия и имеет разную степень воздействия на удовлетворенность работника трудом.

Таким образом, интересы собственника предприятия — максимизация эффекта от труда в первую очередь за счет роста производительности при минимизации издержек на

его мотивацию — вступают в противоречие с интересами работника по максимизации удовлетворенности от собственного труда. Иначе говоря, собственник предприятия (работодатель) и наемные работники вступают в экономические отношения занятости, и одна из задач экономической науки заключается в их исследовании, постоянном мониторинге и выработке предложений по повышению их рациональности. Такие исследования уникальны для каждой региональной экономики, так как отношения занятости на предприятиях должны учитывать исторически сложившиеся трудовые ценности работников, их менталитет, отношения собственности и другие уникальные условия.

Список использованных источников

1. Об оплате труда работников [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 июля 2014 г., № 744 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2014.
2. Экономика труда: (социально-экономические отношения): учебник / К. Х. Абдурахманов [и др.]; под общ. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2004. — 736 с.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. — 8-е изд., доп. — М.: Норма, 2009. — 448 с.
4. Ефимова, М. Р. Общая теория статистики: учебник / М. Р. Ефимова, Е. В. Петрова, В. Н. Румянцев. — 2-е изд. испр. и доп. — М.: ИНФРА — М, 2001. — 416 с.
5. Ахраменко, П. Г. Формирование системы эффективной занятости персонала на машиностроительных предприятиях: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / П. Г. Ахраменко. Минск, 2011. — 180 с.
6. Статистика: учебник для вузов / Под ред. И. И. Елисеевой. — СПб.: Питер, 2010. — 368 с.
7. Салин, В. Н. Статистика: учеб. пособие / В. Н. Салин, Э. Ю. Чурилова, Е. П. Шаповская. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2008. — 296 с.
8. Григорьев, А. Д. Очерки социальной работы в Беларуси. — Минск: Министерство образования Респ. Беларусь, БГПУ им. М. Танка, 1988. — 221 с.
9. Вуколов, Э. А. Основы статистического анализа: практикум по статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов STATISTIKA и EXCEL: учеб. пособие / Э. А. Вуколов. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 464 с.

28.01.2015

УДК 331

В. С. ЗАГОРЕЦ, И. В. ЗАГОРЕЦ

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Анализируются современные тенденции в области формирования человеческих и трудовых ресурсов Республики Беларусь. Отмечается, что главной характерной чертой формирования трудовых ресурсов Беларуси на предстоящий период будет их неизбежное существенное количественное сокращение. Сохранить и увеличить трудовой потенциал страны при сокращающейся численности трудовых ресурсов можно путем роста их качества. Это достигается за счет повышения главным образом профессионального, а также образовательного уровня человеческих ресурсов, повышения мобильности трудовых ресурсов и более рационального их использования.

The current trends in the field of formation of human and labour resources of the Republic of Belarus are analyzed. It is noted that the main characteristic feature of the formation of human resources of Belarus for the period ahead will be their inevitable significant quantitative reduction. To maintain and increase employment potential of the country with a shrinking workforce is possible due to the growth of their quality. It can be achieved by increasing professional and educational level of human resources, increasing of mobility of labor resources and their rational use.

Процесс формирования человеческих ресурсов складывается из двух составляющих — количественной и качественной (рис. 1).

В основе количественной составляющей — увеличение численности трудовых ресурсов. Это возможно при естественном приросте населения, изменении границ трудоспособного возраста или при положительной внешней миграции.

Качественная составляющая позволяет увеличить трудовой потенциал при неизменной или даже сокращаю-

щейся численности населения. Достичь этого возможно главным образом за счет повышения профессионального, а также образовательного уровня человеческих ресурсов, повышения мобильности трудовых ресурсов и более рационального их использования. Главная характерная черта формирования трудовых ресурсов в Беларуси на предстоящий период — их неизбежное существенное сокращение. Несмотря на достигнутые в последние годы успехи в демографической политике, повышение суммар-



Рис. 1. Основные элементы формирования трудовых ресурсов

ного коэффициента рождаемости, сокращение естественной убыли населения, до перехода к расширенному или даже простому воспроизводству по-прежнему далеко.

Динамика воспроизводственных процессов в ближайшие годы в значительной мере будет находиться под влиянием существующей половозрастной структуры населения. Так, в детородный возраст будет вступать малочисленное поколение 1990-х годов рождения. Даже при увеличившемся суммарном коэффициенте рождаемости общее количество рождений будет неминуемо сокращаться. Одновременно в модальный возраст смерти вступает многочисленное послевоенное поколение, что также неминуемо приведет к росту общего показателя смертности. Таким образом, только из-за особенностей возрастного состава населения естественная убыль населения Беларуси, сокращающаяся с 2002 г., может вновь возрасти.

Кроме того, рост рождаемости и прирост трудовых ресурсов являются хотя и зависимыми, но разделенными во времени процессами. Имеющиеся положительные тенденции, выражающиеся в росте рождаемости, отразятся на замедлении сокращения трудовых ресурсов страны лишь тогда, когда рожденные в последние годы беларусы достигнут трудоспособного возраста, то есть не ранее чем через 15 лет.

Замедление миграционной убыли в 2014 году еще предстоит закрепить в последующие годы. Для этого, по нашему мнению, необходимо пересмотреть ряд положений проводимой в настоящее время в стране демографической политики. В первую очередь нужно четко определить ее стратегические приоритеты. Вряд ли целесообразно видеть их в сиюминутном обеспечении потребностей современного рынка труда.

Зависимость между ростом уровня образования и ростом трудового потенциала не прямая. В целом рост уровня образования способствует повышению потенциала страны. Однако при деформации в структуре подготовки кадров, их нецелевом использовании, снижении качества образовательных услуг увеличение образовательного уровня не сказывается на эффективности труда и не способствует увеличению потенциала общества.

Решающее влияние на трудовой потенциал оказывает уровень профессионального мастерства, который необязательно связан с уровнем образования. В нашей стране сложился дефицит высококвалифицированных рабочих

кадров при относительном переизбытке низко квалифицированных служащих. Данная проблема обусловлена социально-психологическими стереотипами общества, дисбалансами на рынке образовательных услуг.

Для преодоления дефицита трудовых ресурсов уже в ближайшие годы следует применять и другие меры. Одной из них может быть увеличение пенсионного возраста. Однако это возможно только в тесной связи с увеличением продолжительности жизни населения и укреплением здоровья людей пожилого возраста, решением ряда социальных проблем и ломкой сложившихся стереотипов. Для достижения указанных целей потребуются проведение пенсионной реформы, разработка комплекса мер по наиболее эффективному использованию потенциала старших возрастов в соответствии с имеющимися и возникающими потребностями экономики. Необходимо преодоление сложившегося стереотипа нанимателей, предпочитающих работников весьма ограниченного возрастного диапазона (25–45 лет), дальнейшее стимулирование продолжения трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста.

Другой мерой может стать расширение применения труда подростков, вовлечение в общественное производство лиц с ограниченными возможностями. Реализовать названные меры возможно при создании новых рабочих мест с гибкими графиками работы, неполным рабочим днем, на условиях фриланса.

Кроме того, создание гибких форм занятости позволит привлечь в общественное производство традиционно неактивную часть трудовых ресурсов: обучающихся с отрывом от производства, женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, домохозяйек.

В связи с тем что на рынке труда одновременно присутствуют два товара: рабочая сила и рабочие места, дисбалансы на нем могут решаться как оптимизацией предложения рабочей силы, так и за счет оптимизации и повышения конкурентоспособности рабочих мест.

Проблема не занятых собственными трудовыми ресурсами вакантных рабочих мест состоит не только и не столько в дефиците последних. Анализ структуры существующих невостребованных вакансий показывает, что большинство из них имеет существенные недостатки. Так, часть из них относится к «маргинальному» сектору рынка труда, цена рабочей силы на котором не обеспечивает ее простое воспроизводство.

В настоящее время для решения этих проблем используется массовое привлечение неквалифицированной рабочей силы из стран с существенно более низким уровнем жизни (Бангладеш, КНДР, Вьетнам, бывшие постсоветские республики Средней Азии). Но это не повышает, а еще больше снижает общий трудовой потенциал страны.

Другая часть рабочих мест непривлекательна для белорусов из-за тяжелого, монотонного, нетворческого характера. Причем, чем выше образование, тем выше требования к характеру труда.

Единственно возможным эффективным путем решения кадровых проблем таких секторов экономики и предприятий является изменение общей структуры народного хозяйства страны, ликвидация производств «вчерашнего дня» и концентрация всех ресурсов (в том числе трудовых) на современных передовых, прорывных направлениях.

Сохранение неэффективных производств помимо их собственных трудностей постоянно порождает и серьезные экономические проблемы на уровне страны в целом. Убыточные и низкорентабельные производства не только не в состоянии обеспечивать достойный уровень оплаты труда собственных работников, но и не вносят вклада в бюджет страны. Более того, они требуют постоянной поддержки со стороны государства. Тем самым минимизируется объем средств на обеспечение роста заработной платы в бюджетном секторе. Следовательно, решение проблемы обеспечения трудовыми ресурсами должно происходить в рамках разработки стратегии социально-экономического развития страны на ближайшие пятилетия. Продолжение экстенсивного пути развития, сохранение всех ныне существующих, в том числе неэффективных, предприятий, отраслей и сфер экономической деятельности губительны для экономики.

В условиях сокращения численности трудовых ресурсов на первый план выдвигается необходимость перехода к интенсивному, инновационному пути развития, основанному на структурной перестройке и коренной модернизации производства. Целесообразно перейти от стимулирования создания новых рабочих мест к их реструктуризации, внедрению современных трудосберегающих технологий. Рост объемов производства должен достигаться исключительно за счет повышения производительности труда,

В этом же направлении должны измениться и приоритеты миграционной политики страны. Главным ее направлением должно стать привлечение высококвалифицированных специалистов: руководителей, инженеров, конструкторов, других дипломированных специалистов, рабочих. Источником человеческих ресурсов такого уровня могла бы стать Украина при условии проведения активной и может быть даже агрессивной миграционной политики государственных органов, а также рекрутинговой деятельности конкретных белорусских предприятий.

При этом следует понимать, что данные миграционные потоки не будут массовыми и не смогут компенсировать значительное естественное демографическое сокращение трудовых ресурсов.

Объем этого сокращения можно рассчитать на основе анализа половозрастной структуры населения Беларуси

по данным переписи 2009 г. За 2010–2014 гг. численность населения в трудоспособном возрасте снизится более чем на 190 тыс. человек. Именно это является главной причиной сокращения трудовых ресурсов Беларуси, наблюдающегося с 2008 г. [1].

Максимальная убыль населения в трудоспособном возрасте придется на период с 2015-го по 2019 г., когда из трудоспособного возраста будет выходить многочисленное поколение, рожденное в 1950-х годах, а вступать в него — минимальное по численности поколение рождения начала 2000-х.

Причем данный процесс уже невозможно ни остановить, ни замедлить, поскольку поколения, которые вступят в трудоспособный возраст в ближайшее десятилетие, уже рождены и их численность не может увеличиться. Аналогично поколения, которые достигнут верхней границы трудоспособного возраста (при ее неизменности), уже также существуют и не могут увеличиться.

При этом необходимо учитывать, что реальная убыль населения в трудоспособном возрасте будет еще выше с учетом смертности в дотрудоспособном и трудоспособном возрастах. Так, в 2013 г. смертность в этих возрастных группах составила 26 338 человека, или 21 % от общего числа умерших [2, с. 81–82]. При сохранении данных тенденций смертности в течение рассматриваемого периода общая убыль населения в трудоспособном возрасте превысит 1 млн человек.

С 2020-го по 2025 г. сокращение численности населения Беларуси в трудоспособном возрасте несколько замедлится, но все равно будет выше, чем в текущей пятилетке.

Таким образом, в течение предстоящих 10 лет при сохранении нынешней верхней границы трудоспособного возраста только под влиянием естественных демографических процессов численность населения данной возрастной группы уменьшится почти на четверть. Следовательно, для преодоления дефицита трудовых ресурсов уже в ближайшие годы необходимо применять и другие меры, иначе он может стать одним из основных факторов, препятствующих устойчивому экономическому росту Беларуси.

Помимо повышения границ пенсионного возраста главным направлением сохранения и увеличения трудоресурсного потенциала должно стать обеспечение качественного роста трудовых ресурсов страны. Первостепенное значение на этом направлении имеет совершенствование системы подготовки кадров и рынка образовательных услуг.

Кроме того, структурная перестройка и модернизация производства будут вызывать повышенную внутри- и межотраслевую, а также территориальную мобильность кадров с соответствующим их переобучением и переквалификацией. Исходя из этого, одним из основных звеньев системы образования в Республике Беларусь должна стать система переподготовки кадров, обеспечивающая безболезненное высвобождение трудовых ресурсов из неэффективных сфер экономической деятельности и переход их в самые современные.

Конечно, принятие указанного варианта развития в качестве основного не отменяет необходимости проведе-

ния активной демографической политики. Действенные меры по снижению смертности, увеличению общей продолжительности жизни и трудоспособного возраста населения, стимулированию рождаемости могут через некоторое время снизить темпы естественного сокращения населения и трудовых ресурсов, однако рассчитывать, что они позволят гарантировать стабилизацию и тем более рост человеческих ресурсов Беларуси уже в ближайшие годы, не представляется возможным.

Таким образом, для обеспечения человеческими ресурсами экономики Республики Беларусь в настоящее время и долгосрочной перспективе уже сегодня необходимо разработать **модель формирования трудовых ресурсов страны**. По нашему мнению, данная модель должна строиться по следующему алгоритму (рис. 2).

- 1. Определение количественного сокращения трудовых ресурсов** страны на предстоящий период с конкретизацией по каждому году. Это можно сделать с высокой степенью точности на основе анализа современной половозрастной структуры населения.
- 2. Прогноз динамики численности трудовых ресурсов**, включающих кроме трудоспособного населения в трудоспособном возрасте лиц в послетрудоспособном возрасте, продолжающих участвовать в общественном производстве. На соотношение этих категорий, формирующих трудовые ресурсы страны, влияют два основных фактора. Первый из них связан с верхней границей трудоспособного возраста. В Беларуси она одна из самых низких в мире, поэтому ее рано или поздно придется повышать, обеспечивая при этом увеличение продолжительности жизни населения и укрепление здоровья людей пожилого возраста. Второй фактор связан с вовлеченностью в общественное производство людей, уже достигших пенсионного возраста. Как отмечалось выше, в настоящее время такая вовлеченность минимальна: только один из шести пенсионеров по возрасту продолжает работать. С одной стороны, это может свидетельствовать о существенной потере трудоспособности населения Беларуси в старших возрастах и соответственно недопустимости общего увеличения трудоспособного возраста в настоящее время. С другой стороны, данная проблема может быть вызвана недостаточной проработкой различных организационно-законодательных мер. Если продолжение работы по прежней профессии становится затруднительным в силу определенных физиологических особенностей старших возрастов, это не означает невозможности применить их способности, на-

выки и опыт в других сферах. Следовательно, необходимо разработать комплекс мер по вовлечению в производство людей, достигших пенсионного возраста, для использования их потенциала с максимальной эффективностью в соответствии с имеющимися и возникающими потребностями экономики.

- 3. Составление прогноза потребности в персонале** в целом по экономике страны, а также в разрезе отдельных областей и регионов. Данный прогноз должен проводиться после разработки стратегии изменения отраслевой структуры экономики и составлять часть общей стратегии социально-экономического развития страны на средне- и долгосрочную перспективу.

- 4. Сопоставление динамики изменения трудовых ресурсов и потребности в них.** В случае установления избыточности трудовых ресурсов отдельных профессий требуется внести коррективы в планы их подготовки учреждениями образования в сторону сокращения или вообще прекращения. Определяя недостаток специалистов отдельных профессий, стоит заранее предусмотреть их подготовку в учреждениях образования.

При этом необходимо проанализировать причины существующего и перспективного дефицита по отдельным профессиям. Если данное явление, как например в системе образования или здравоохранения, связано не с недостаточной подготовкой, а с плохой закрепляемостью кадров в отрасли, увеличение подготовки соответствующему специалисту в системе высшего образования проблему не решит. Наоборот, продолжение выпуска специалистов вузами соответствующего профиля даже в существующих объемах за счет средств госбюджета является в высшей степени расточительным. В данном случае необходимо бороться с массовым уходом работников образования и здравоохранения в другие сферы деятельности после завершения обязательной отработки по распределению. Для этого нужно повышать статус данных профессий в обществе, одним из важнейших составляющих которого является размер заработной платы.

- 5. Разработка мер, компенсирующих дефицит трудовых ресурсов**, по периодам, отраслям и регионам. Для этого следует четко установить источники необходимых трудовых ресурсов и разработать способы их привлечения. При необходимости обеспечения перетока трудовых ресурсов из одних отраслей и сфер деятельности в другие должны быть проработаны вопросы переподготовки, дополнительного или нового обучения человеческих ресурсов.

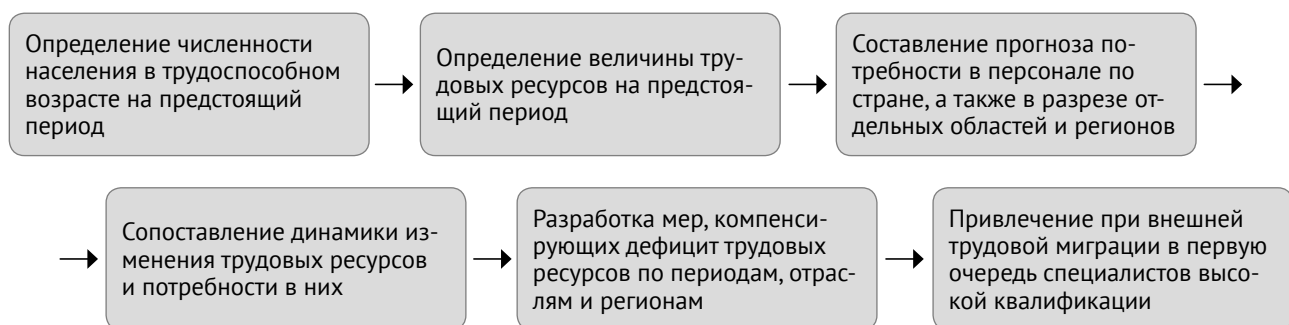


Рис. 2. Алгоритм модели формирования трудовых ресурсов

6. При использовании для компенсации дефицита трудовых ресурсов внешней трудовой миграции необходимо обязательно учитывать изменение в ее результате общего

трудоресурсного потенциала страны. Приоритетным направлением внешней трудовой миграции должно стать привлечение высококвалифицированных специалистов.

Список использованных источников

1. Перепись населения Республики Беларусь 2009 года. Выходные таблицы [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. — Режим доступа: belstat.gov.by/homep/ru/perepic/2009/razdelz.php. — Дата доступа: 28.04.2014.
2. Республика Беларусь // Статистический ежегодник, 2014. — Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. — 534 с. 20.11.2014

УДК 338.28

Т. Г. ЗОРИНА

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Рассматривается эволюция концепции устойчивого развития энергетики. Выделяются четыре этапа развития в понимании устойчивости энергетики. На каждом из этапов анализируются как официальные документы, принимаемые международными организациями в сфере устойчивого развития, так и государственные программы различных стран, реализующих концепцию устойчивого развития энергетики. Дается характеристика изменения указанной концепции и ее практического приложения в различных странах. Параллельно рассматривается эволюция методов оценки уровня устойчивого развития энергетики страны. Анализируются энергетические показатели для характеристики устойчивого развития, выделяемые МАГАТЭ, и индекс энергетической устойчивости, разработанный Мировым энергетическим советом (МИРЭС). На примере мирового опыта подтверждается значимость развития энергетики как центрального элемента устойчивости в мировом масштабе.

Evolution of the concept of sustainable development of energy production is considered. Four stages of development in understanding of stability of energy production are allocated. The official documents accepted by the international organizations in the sphere of a sustainable development, and state programs of various countries realizing the concept of sustainable development of energy production are analyzed. The characteristic of change of the specified concept and its practical application in various countries is given. Evolution of assessment methods of level of sustainable development of energy production of the country is considered. The energy indicators for the characteristic of sustainable development allocated to IAEA, and the index of power stability developed by World energy council (WEC) are analyzed. By the example of world experience the importance of development of energy production as a central element of stability on a global scale is confirmed.

Введение. Термин «устойчивое развитие» (*sustainable development*) получил широкое распространение в 1987 г., после того как Международная комиссия по окружающей среде и развитию ООН опубликовала доклад «Наше общее будущее». В данном докладе устойчивое развитие определяется следующим образом: «Человечество способно придать развитию устойчивый и долговременный характер с тем, чтобы оно отвечало потребностям ныне живущих людей, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять свои потребности... Устойчивое и долговременное развитие представляет собой не неизменное состояние гармонии, а скорее процесс изменений, в котором масштабы эксплуатации ресурсов, направления капиталовложений, ориентация технического развития и инвестиционные изменения согласуются с нынешними и будущими потребностями» [1]. В дальнейшем термин был закреплен на конференции ООН по окружающей среде и развитию в 1992 г. в Рио-де-Жанейро, по итогам которой был выработан документ «Повестка дня на XXI век», где были изложены принципы устойчивого развития.

Эволюция устойчивого развития энергетики. Устойчивое развитие энергетики является одним из важнейших

аспектов концепции устойчивого развития. В эволюции устойчивого развития энергетики целесообразно выделить несколько этапов.

1. 1992–2000 гг. — начало осмысления энергетики в контексте устойчивого развития и работы по определению энергетических показателей для характеристики устойчивого развития.

На Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию, состоявшейся в Рио-де-Жанейро в 1992 г., комплексной проблеме энергетики и устойчивого развития было уделено особое внимание. Проблемы энергетики рассматриваются в различных главах «Повестки дня на XXI век» [1]. В документе подчеркивается, что нынешние уровни производства и потребления энергии являются неустойчивыми, особенно в условиях продолжающегося роста потребления, отмечается важность такого использования источников энергии, которое не препятствовало бы достижению целей, связанных с охраной здоровья населения, атмосферы и окружающей среды. В Повестке утверждается необходимость содействовать устойчивому развитию энергетики, а именно: разработке национальных программ, направленных на поддержку энергосберегающих техно-