

Министерство образования Республики Беларусь

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕЁ  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Научное издание

Полоцк 2011

**УДК 330.101.542. (330.101.541)**

**ББК**

**Рецензенты:**

**Д.э.н., профессор, заведующий кафедрой теоретической и институциональной экономики УО «Белорусский государственный университет» Лемещенко П.С.**

**Д.э.н., профессор Полоцкого государственного университета Дубровский А.Н.**

**Рекомендовано к опубликованию Советом Учреждения образования «Полоцкий государственный университет» ( февраля 2011г.)**

**Концептуальные основы становления социально-ориентированной экономики Республики Беларусь для обеспечения её устойчивого развития / Н.И. Суханов, В.Л. Ключня, В.В. Бичанин, И.В. Зенькова, О.Н. Лазука, И.Н. Шульженко-Суханова, С.В. Защирина, О.С. Шевченко. – Новополоцк: УО «Полоцкий государственный университет», 2011. – с.**

**ISBN**

Представленная работа посвящена актуальным проблемам инновационного развития социально-ориентированной экономики в Республике Беларусь, в части их взаимодействия с системой трудовых отношений, рынком труда и интеллектуального капитала.

В работе сформирована теоретико-практическая модель Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь на основе проведения научного анализа теоретико-методологических основ инновационного развития социально-ориентированной рыночной экономики, определения возможностей и условий инновационного развития экономики в Республике Беларусь в рамках становления социально-ориентированной рыночной экономики, систематизации и обобщения теоретико-методологических основ социально-экономических преобразований трудовых отношений, рынка труда и интеллектуального капитала посредством социально-экономического анализа и оценки основных тенденций развития трудовых отношений, рынка труда, особенностей становления интеллектуального капитала в новой экономике.

Предназначена для научно-педагогической общественности, студентов, аспирантов и специалистов органов государственного управления.

**УДК 330.101.542. (330.101.541)**

**ББК**

**ISBN**

©., 2011

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	
<b>1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....</b>	
1.1 Создание инновационной социально-ориентированной рыночной экономики в Беларуси: проблемы и перспективы .....	
1.2 Инновационная политика как основа формирования инновационной социально- ориентированной экономики .....	
<b>2 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....</b>	
2.1 Институционально-социологический подход к анализу трудовых отношений в условиях трансформации экономики для обеспечения ее устойчивого социально- экономического развития.....	
2.2 Формирование институтов трудовых отношений в процессе становления инновационной социально-ориентированной экономики .....	
2.3 Трансформация системы трудовых отношений в Республике Беларусь.....	
2.4 Основные проблемы трудовых отношений в трансформационной экономике .....	
2.5 Регулирование трудовых отношений в процессе становления социально ориентированной экономики Республики Беларусь.....	
<b>3 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ, РЫНКА ТРУДА.....</b>	
3.1 Теория интеллектуального капитала в контексте становления новой экономики..	
3.2 Особенности интеллектуального капитала в условиях становления новой экономики.....	
3.3 Интеллектуальная собственность и проблемы ее государственного регулирования.....	
3.4 Социально-экономическая сущность сбалансированности рынка труда.....	
3.5 Теоретико-методологические основы анализа внутреннего рынка труда.....	
3.6 Методологические подходы к достижению сбалансированности рынка труда в развитой рыночной и трансформационной экономике.....	

**4 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ  
ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА  
И РЫНКА ТРУДА.....**

- 4.1 Особенности воспроизводства интеллектуального капитала в  
Республике Беларусь.....
- 4.2 Анализ и оценка динамики предложения на рынке труда.....
- 4.3 Анализ и оценка динамики рабочих мест.....

**5 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ  
ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО  
КАПИТАЛА, РЫНКА ТРУДА.....**

- 5.1 Инвестирование интеллектуального капитала в модели его  
воспроизводства.....
- 5.2 Институт собственности как основа интенсивного воспроизводства  
интеллектуального капитала в новой экономике.....
- 5.3 Модель государственного регулирования воспроизводства интеллектуального  
капитала в Республике Беларусь.....
- 5.4 Прикладные инструменты достижения сбалансированности занятости  
на рынке труда Беларуси.....
  - 5.4.1 Оптимизационная модель сбалансированности  
профессионально-квалификационной структуры предложения  
и спроса на региональном рынке труда.....

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....  
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....**

## **ВВЕДЕНИЕ**

Так сложилось, что обыденное сознание не может оценить современное состояние экономики как в СНГ, так в России и Белоруссии. Поэтому, необходимо специальные исследования, которые могут дать ответ о качественных характеристиках развития экономической системы в той или иной стране. Важнейшим из вопросов является определение линии развития моделей формирующихся национальных экономик, во-вторых, разнообразие специфических черт экономик той или иной страны, в-третьих, какой проблематике отдать предпочтение: либеральной, смешанной или социально-ориентированной. Конечно, современная экономическая теория, как таковая, должна исследовать общие тенденции функционирования и развития системных и внесистемных экономических отношений, в самом деле, что представляет собой экономический строй России и Беларуси.

В этом плане позитивные результаты развития экономики Беларуси и отношения между Белоруссией и Россией показывают, что программа устойчивого развития должна быть реалистичной и выполнимой. Социально-ориентированная рыночная экономика – это высокоэффективная экономика с государственным регулированием доходов.

Важнейшим направлением государственного направления экономики является формирование нормативной базы институционального формирования инновационной экономики.

Актуализируется проблема рассмотрения возможностей трансформации отношений собственности, предпринимательства, трудовых отношений и управления для обеспечения устойчивого развития экономики Республики Беларусь. Сегодня необходимо комплексное, системное изучение трудовых отношений от микро- до макроуровня в контексте трансформационных процессов в трудовых отношениях, то есть во взаимосвязи с трудовой политикой, институтами участия, производственной демократией, коллективно-договорным механизмом регулирования.

Авторы, осознавая важность затронутых проблем, не претендуют на их исчерпывающее раскрытие. Исследование проведено в соответствии с поставленной целью и задачами. Целью исследования явилось формирование теоретико-практической модели Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь на основе проведения научного анализа теоретико-методологических основ инновационного развития социально-ориентированной рыночной экономики, определения возможностей и условий инновационного развития экономики в Республике Беларусь в рамках становления социально-ориентированной рыночной экономики; систематизации и обобщения

теоретико-методологических основ социально-экономических преобразований трудовых отношений, рынка труда и интеллектуального капитала; посредством социально-экономического анализа и оценки основных тенденций развития трудовых отношений, рынка труда, особенностей становления интеллектуального капитала в новой экономике.

Монография написана коллективом кафедры экономической теории:

В.В. Бичанин – кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономической теории (введение, научная редакция, резюме, заключение);

Н.И. Суханов – к.э.н., доцент, ведущий научный сотрудник УО «Полоцкий государственный университет» (введение, заключение, подразделы 1.1, 2.3);

В.Л. Клюня – главный научный сотрудник, доктор экон. наук, профессор, проректор по учебной работе, заведующий кафедрой экономической теории Белорусского государственного университета (введение, научная редакция подразделов 4.2, 4.3, заключение);

И.В. Зенькова – старший научный сотрудник, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории УО «Полоцкий государственный университет» (введение, подразделы 3.4, 3.5, 3.6, 4.2, 4.3, 5.4, 5.4.1, резюме, заключение, приложение, научная редакция);

И.Н. Шульженко-Суханова – научный сотрудник, магистр экон. наук ст. преподаватель кафедры экономической теории (введение, заключение, подразделы 2.1, 2.2, 2.3, 2.5);

О.Н. Лазука – младший научный сотрудник, ст. преподаватель кафедры экономической теории УО «Полоцкий государственный университет» (введение, подразделы 1.2, 3.1, 3.2, 4.1, 5.1, 5.2, 5.3, заключение, приложение);

С.В. Защирина – младший научный сотрудник, магистр экон. наук, ассистент кафедры экономической теории УО «Полоцкий государственный университет» (подраздел 2.4);

О.С. Шевченко – младший научный сотрудник УО «Полоцкий государственный университет» (подраздел 3.3, заключение).

Искренняя благодарность наставникам и рецензентам доктору экономических наук, профессору УО «Полоцкий государственный университет» Поздееву С.И., кандидату социологических наук Н.И. Глушонку, доктору экономических наук, профессору, заведующему кафедрой теоретической и институциональной экономики УО «Белорусский государственный университет» Лемещенко П.С., чьи советы и предложения помогли систематизировать и обобщить результаты исследования.

# **1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

## **1.1 Создание инновационной социально-ориентированной рыночной экономики в Беларуси: проблемы и перспективы**

В настоящее время сложилось многообразие специфически национальных моделей рыночной экономики, а их классификация стала особой научной проблемой связанной с выделением принципов, признаков и критериев функционирования в рамках общей теории смешанной экономики. Вопросы классификации моделей рыночной (смешанной) экономики имеют огромное практическое значение и для Беларуси [1].

Для условий Беларуси, как с точки зрения особенностей исторического развития, так и с точки зрения конституционного принципа создания социального правового государства наиболее приемлема модель социально ориентированной рыночной экономики. Как показывает опыт стран ЕС, для социально ориентированной рыночной экономики присущи следующие черты (признаки функционирования):

- смешанная экономика, в которой взаимодействуют частный и государственный секторы;
- государственное регулирование как макроэкономических, так и целого ряда микроэкономических процессов, направленное на поддержание свободной конкуренции, уменьшение концентрации экономической власти в рамках крупных корпораций и создания новых хозяйственных единиц;
- социальная ориентация экономики посредством гарантий определенного уровня потребности людей в образовании, культуре, здравоохранении;
- регулирование занятости населения с целью минимизации безработицы;
- экономическая демократия, предполагающая участие рабочих и служащих в собственности, прибыли и управлении предприятиями и фирмами;
- социальное партнерство (в таких странах как ФРГ, Австрия, Нидерланды, Люксембург, Дания, Швеция и др. – это национальная норма поведения), предполагающее не просто взаимодействие предпринимательских и профсоюзных ассоциаций друг с другом на принципах равноправного учета интересов, но и их взаимодействие с государством [2].

Все эти черты социально-ориентированной рыночной экономики в достаточной степени подходят для Республики Беларусь.

Социально-ориентированная рыночная экономика (социальная рыночная экономика), как особый тип (модель) экономической системы (смешанной экономики), характеризуется не только высоким уровнем благосостояния, но и широким набором социально-экономических институтов, направляющих функционирование практически всех элементов системы на реализацию задач социальной справедливости, защищенности и высокого качества жизни.

Основные направления формирования в Беларуси социально-ориентированной экономики можно представить следующим образом:

- создание условий для устойчивого развития как основной предпосылки эффективного механизма желаемой модели экономической системы. В этом плане осуществлены некоторые экономические, социально-политические и институциональные преобразования, хотя их далеко недостаточно;

- изменение роли государства как института и инструмента преобразования;

- создание условий для равноправного функционирования и взаимодействия государственного и частного секторов, всемерное развитие акционерных обществ, поскольку они обеспечивают естественное сочетание отношений собственности на микро - и макроуровнях.

- формирование новой модели трудовых отношений, включая структуры коллективно-договорного механизма и институты производственной демократии (последние у нас практически отсутствуют, хотя их развитие предусмотрено Концепцией развития системы социального партнерства в Республике Беларусь, принятой в 1997 г.) [3].

Сложившаяся система участия наёмных работников в управлении оказала значительное воздействие на структуру предпринимательства стран ЕС. Во всяком случае, это демонстрирует опыт таких стран как Австрия, ФРГ, Франция, Нидерланды, Дания, Швеция, среди которых системой участия №1 является система участия в управлении в ФРГ.

Как представляется, законодательные и коллективно-договорные основы деятельности производственных советов во многих странах ЕС придают им универсальный характер, что позволяет приспособливаться к условиям НТП и более или менее органично "впитывать" в сложившуюся систему участия в управлении новые структуры в виде кружков качества, групп высказывания мнений и других форм участия работников в управлении на рабочем месте.

Несмотря на целый ряд недостатков механизма соучастия на фирменном уровне он получил признание, как со стороны трудящихся, так и со стороны предпринимателей. Он существует как в ФРГ, так и во всех странах ЕС, где участие функционирует в органах управления фирмой (Австрия, Франция, Люксембург, Швеция, Норвегия). Поскольку

большинство рабочих и служащих в наблюдательных советах – активные деятели профсоюзов и производственные советники (в основном председатели, заместители председателей производственных советов заводского и фирменного уровня, руководители корпуса доверенных лиц), постольку это даёт им определённые рычаги влияния на предпринимательскую политику. Через информацию, консультации, обсуждение принимаемых решений осуществляется детерминирующее (а, значит, и модифицирующее) воздействие коллективов и их представителей на систему управления, контроль снизу, что способствует более полному учёту социальных факторов в предпринимательской политике, росту ответственности бизнеса. Всё большее число предпринимателей осознаёт необходимость участия наёмных работников в управлении фирмами. Без участия представителей рабочих и служащих в выработке экономической политики растущий их профессиональный, творческий и социальный потенциал не может быть реализован только в рамках рабочего места, отдела, завода. Соучастие на фирме отвечает задачам интеграции непосредственных производителей в предпринимательскую деятельность.

Участие трудящихся в управлении – одна из важнейших проблем, без удовлетворительного решения которой нельзя создать благоприятных условий для развития и функционирования социально ориентированной рыночной экономики. Позитивное восприятие западного опыта в этом направлении может способствовать формированию культуры производственной демократии, так необходимой сегодня на предприятиях, а также разработке новой модели трудовых отношений. В отличие от России, где в последнее время принят целый пакет законов в сфере участия, в Беларуси, к сожалению, подобная законодательная основа фактически отсутствует, а поэтому нынешний коллективно-договорной механизм на предприятиях и фирмах мало эффективен, а Генеральное и отраслевые соглашения между правительством, нанимателями и профсоюзами систематически не исполняются, хотя в 2003 году наблюдаются позитивные изменения в этом направлении. Поэтому для эффективного функционирования коллективных договоров и контроля за их реализацией со стороны трудящихся и профсоюзов в нашей стране необходимо введение институтов участия в управлении на предприятиях и фирмах.

*Трудовые отношения в современной экономической системе – своеобразная ось, вокруг которой «вращаются» все другие экономические (производственные) отношения, в том числе отношения собственности, поскольку речь идёт о взаимодействии собственников средств производства (работодателей) и рабочей силы (работников). Поэтому развитие трудовых отношений на принципах социального партнёрства должно быть предметом особого внимания администрации предприятий, профсоюзов и государственных органов.*

## **1.2 Инновационная политика как основа формирования инновационной социально-ориентированной экономики**

Во второй половине прошлого века были созданы предпосылки к формированию нового типа общества – постиндустриального [4, 5, 6], и наиболее развитые страны (в первую очередь США) начали переход к его формированию. В условиях постиндустриального общества принципиально меняется роль знаний – они становятся полноценным товаром и постепенно превращаются в стратегический ресурс, обеспечивающий дальнейшее развитие общества. Иначе говоря, наука уже не является «средством удовлетворения любопытства ученых за счет государства», а трансформируется в самостоятельную производительную силу [7]. Это в равной степени относится как к прикладной, так и к фундаментальной науке. Такое, парадоксальное на первый взгляд, утверждение на самом деле вытекает из того факта, что фундаментальная наука является тем производителем знаний, без которых невозможно обеспечить современный уровень образования и разработку конкурентоспособных технологий. Таким образом, экономика постиндустриального общества может быть определена как инновационная экономика или экономика знаний. Переход к постиндустриальному обществу вовсе не означает уменьшение роли материального производства. Более того, оно должно и дальше интенсивно развиваться, используя качественно новые фундаментальные научные результаты для разработки принципиально новых технологий, позволяющие с одной стороны получить качественно новые продукты, а с другой уменьшить издержки, в первую очередь энергетические, на их производство.

Интенсивное развитие информационных технологий и как следствие взрывное увеличение объема получаемой информации, требуют реформирования всей системы образования, поскольку классическая система подготовки специалистов, да и вообще образованных людей, уже не может в полной мере обеспечить потребности общества.

Формирование экономики знаний требует и соответствующих структурных изменений, в частности институциональной основой экономики должна стать национальная инновационная система [8]. Таким образом, в настоящее время назрела необходимость в разработке новых принципов формирования и реализации государственной социально-экономической политики, которая, по сути, должна носить инновационный характер и способствовать решению основной задачи – повышению качества жизни.

Особую роль при формировании инновационной политики играет модель инновационного процесса, которая закладывается в общую идеологию. В настоящее время уже стало общепринятым, что инновационный процесс наиболее корректно описывается

нелинейными моделями. При этом большинство исследователей сходятся во мнении, что собственно инновационный процесс включает пять основных фаз – фундаментальные и прикладные исследования, мелкосерийное производство, массовое производство, реализация продукции, а также ресурсную составляющую [8]. Существующие модели, как правило, исходят из того, что в результате инновационной деятельности будут созданы конкретные технологии высокотехнологичная продукция. Такой подход вполне правомерен для индустриального общества. Однако в условиях постиндустриального общества необходимо говорить об инновациях и инновационном процессе в более широком плане, поскольку речь идет о повышении качества жизни, инновационная деятельность уже выходит за рамки индустриального понимания инновации и распространяется на такие сферы как образование, медицина, культура и т.д.

При формировании инновационной политики следует учесть и то обстоятельство, что собственно инновационная деятельность осуществляется на шести уровнях (см. табл.1.1), специфика которых также должна быть учтена. Таким образом, современная инновационная политика должна включать, по крайней мере, следующие направления:

- общее образование и подготовка специалистов для нужд экономики страны;
- опережающее развитие научно-технического потенциала и в первую очередь сектора фундаментальных исследований;
- развитие высокотехнологичных производств;
- инновационное развитие территорий, как в масштабах регионов, так и локальных;
- ресурсное, прежде всего финансовое, обеспечение инновационной политики.

Система приоритетов современной инновационной политики формируется на основе научно-технологического прогнозирования и включает как приоритеты, обеспечивающие повышение качества жизни, в широком смысле этого слова (здравоохранение, образование, культура, безопасность и т.д.), так и приоритеты научно-технологического развития, которые на начальной стадии играют большую роль.

Таблица 1.1 – Характеристика уровней инновационной деятельности

Экономический уровень	Характеристика
1	2
<i>Индивидуальный</i>	Инновационная деятельность на уровне конкретного человека. Здесь происходит основной этап получения знаний, а также инвестирования в наукоемкую сферу путем приобретения товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности и удовлетворения собственных потребностей
<i>Микро</i>	Инновационная деятельность, осуществляемая одним

*Окончание таблицы 1.1*

1	2
	предприятием, осуществляющим разработку, или выпуск наукоемкой продукции, а также оказывающим услуги по обеспечению инновационного процесса (образование, финансы, юридическое сопровождение, информация и т.д.)
<i>Мезо</i>	Инновационная деятельность, осуществляемая группой предприятий на уровне сетевых или корпоративных структур преимущественно в пределах одного государства или его части (штат, регион, область, земля и т.д.)
<i>Макро</i>	Инновационная деятельность, осуществляемая в пределах одного государства или его части (земля, штат, регион), институциональную основу которой составляет национальная (государственная) инновационная система.
<i>Гипер</i>	Инновационная деятельность, осуществляемая: – Объединенными национальными (государственными) системами (США, ЕС, Беларусь), – Транснациональными корпорациями
<i>Глобальный</i>	Получение и распространение новых знаний на уровне глобальных формализованных и неформализованных сетей. Примерами таких сетей являются фундаментальная наука (неформализованная сеть) и информационная сеть «Интернет» (формализованная сеть).

*Источник: разработка автора.*

Мировые глобализационные и связанные с ними экономические процессы ставят перед Беларусью, как и перед другими странами, проблему выбора пути дальнейшего развития. Причем в отечественной экономике этот выбор осложняется тем обстоятельством, что в течение 1990-х гг. на ее примере был экспериментально доказан тот факт, что рынок в условиях слабого государства и отсутствия внятной государственной социально-экономической политики не может быть эффективной средой для развития экономики. На наш взгляд, проводимые реформы не привели к созданию действительно либеральной и рыночной экономики, поскольку не были установлены и должным образом закреплены рамки и механизмы взаимодействия государства и бизнеса, не определена мера ответственности бизнеса перед обществом.

Стремительно меняющиеся внешние условия и неадекватность результатов реформ предыдущего десятилетия ожиданиям населения страны требуют переосмысления действующей экономической политики. Предметом рассмотрения должны стать следующие варианты.

1. Беларусь будет по-прежнему развиваться как страна с ресурсно-ориентированной экономикой, что неизбежно приведет к окончательному разрушению наукоемкого сектора экономики, падению уровня образования и, как следствие, падению интеллекта нации и потери экономической самостоятельности. Это направление развития полностью соответствует идеологии политики 90-х годов, одним из ключевых тезисов которой было

утверждение, что в Беларуси много науки. Заметим, кстати, что руководители наиболее развитых государств с рыночной экономикой, например США и Великобритании, применительно к своим странам занимают прямо противоположную позицию [9].

2. Экономика страны будет развиваться по схеме «догоняющего развития» [6]. В этом случае одним из направлений экономической политики должно стать стимулирование привлечения в страну прямых иностранных инвестиций и зарубежных технологий. Тогда экономика может выйти на хороший по мировым меркам технологический уровень, сохранить систему профессионального технического образования (как среднего, так и высшего). Однако известно, что догоняющее развитие без соответствующего развития собственной научно-технологической базы приводит в перспективе к утрате государством технологической независимости, поскольку вполне очевидно, что функционирование высокотехнологичных производств будет осуществляться на основе зарубежных технологиях «второй свежести».

3. Беларусь осуществит переход к постиндустриальному обществу [4, 5], основу которого составляет инновационная экономика (экономика знаний) [7, 8]. Именно по этому пути сегодня идут развитые страны. У Беларуси, имеющей хорошо развитую и структурированную систему фундаментальных исследований, институты, работающие в области прикладных технологий, наукоемкую промышленность имеются возможности идти по этому направлению. Однако в этом случае на государственном уровне необходима выработка принципиально новой экономической политики, приоритетами которой должны стать образование, наука, высокотехнологичное производство, а главным механизмом реализации – частно-государственное партнерство.

Представляется, что именно третий вариант наиболее предпочтителен для перспективного развития страны.

Одним из широко распространенных мнений является то, что основу современной экономики составляет малое предпринимательство. Если говорить о вкладе в ВВП, то, действительно, существуют данные, которые подтверждают данный тезис. Однако применительно к сфере науки и технологий такой подход не применим – здесь все-таки основу составляют крупные предприятия, выпускающие наукоемкую продукцию, вокруг которых имеется пояс малых инновационных предприятий.

Исключением из этого являются малые предприятия, работающие в сфере информационных технологий, поскольку для выпуска на рынок определенной категории продуктов, в частности, программного обеспечения, не требуется привлечения значительных материальных и человеческих ресурсов. Также проблемой является отсутствие в стране

реальной промышленной политики. Это приводит к резкому падению затрат на технологические инновации (табл. 1.2)

Таблица 1.2 – Темпы роста затрат на технологические инновации в промышленности Беларуси

Показатель	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Затраты на технологические инновации млн. руб.	68 530	194 046	2 121 606	1 136 900
Темпы роста %	38,6	37,2	29,3	12,6

*Источник: составлено на основании данных [81].*

Сохранение такого положения приведет с высокой степенью вероятности к деградации промышленного комплекса, способного выпускать наукоемкую продукцию.

И, наконец, третьим принципиальным моментом является широко распространенное мнение о том, что вся наука за рубежом делается в университетах. Устойчивость этого мнения, оказалась настолько высокой, что в одном из вариантов реформирования науки предлагалось институты академии наук передать университетам, что, по мнению разработчиков такого подхода, позволит сразу решить все вопросы.

Однако даже самый простой анализ реальной ситуации говорит об обратном. Так, например, в США [4], насчитывается всего более 16 000 научных организаций, лабораторий и других научных структур со штатом сотрудников более 25 чел. Из них 14 000 – промышленные лаборатории, 700 – федеральные лаборатории и около 2000 – университеты.

Анализ состояния научного потенциала европейских стран в целом также не подтверждает тезис о ведущей роли вузовской науки, хотя для отдельных стран, например, Великобритании, это вполне справедливо.

*Таким образом, необходима разработка современной инновационной политики, ориентированной на построение экономики знаний, составными частями которой являются научно-техническая политика, политика, ориентированная на выпуск наукоемкой продукции и политика в области образования. Основой принятия новой политики должен стать консенсус между государством, бизнесом и научным сообществом.*

## **2 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **2.1 Институционально-социологический подход к анализу трудовых отношений в условиях трансформации экономики для обеспечения ее устойчивого социально-экономического развития**

Сегодня в экономической науке происходит расширение исследовательских границ, определяемых экономическим подходом. Особенно это касается такой сферы, как трудовые отношения, где специфика и многоаспектность исследуемого феномена объективно диктуют необходимость применения системного подхода. Развитие теории трудовых отношений во многом связано с институционально-социологическими концепциями, находящимися на стыке институционально-экономического и социологического подходов [10, 2].

Институциональные теории (или собственно институциональный подход к исследованию) трудовых отношений представлены двумя концепциями: исторического институционализма и корпоративистского институционализма.

В рамках первой концепции – исторического институционализма – речь идет о положениях, которые объясняют институты с историко-генетической (или эволюционно-теоретической) точки зрения. Сторонники такого подхода пытаются объяснить возникновение и развитие институтов с позиции исторических интересов и конъюнктуры власти. Институты, согласно этому пониманию, сознательно не планируются и не детерминированы однозначно внешними условиями. Они образуются, скорее, в результате стратегических действий акторов (взаимодействующих субъектов, сторон), движимых интересами с конфликтными целями.

Общим у представителей данной концепции является то, что их взгляды базируются на основах социальной проблематики гражданских обществ: не обладающие собственностью, свободные в правовом отношении и формально равноправные граждане предлагают на рынке труда свою рабочую силу. Вытекающие отсюда социальные конфликты и риск задают тон общественной динамике, в ходе которой конституируются коллективные акторы – организации, союзы, партии, государственные инстанции. Речь идет об институционализации социально-экономических противоречий с помощью этих институтов. С помощью институтов конфликтного регулирования устанавливаются последовательные правовые позиции наиболее слабых в социальном отношении людей. Представляя структурные изменения со времен К. Маркса, Р. Дарендорф ретроспективно характеризует имманентную логику этого развития в индустриальных обществах [10, с. 66]. Эта логика проявляется в том, что институциональные инновации не создаются без оснований, а

строятся одна на другой и являются следствием познавательных процессов акторов, которые стимулируют их в свою очередь.

Таким образом, исторический институционализм рассматривает функции социальной интеграции конфликтных интересов, предоставляемые институциональной системой трудовых отношений.

Вторая концепция – корпоративистский институционализм – в центр анализа выдвигает экономические эффекты (например, экономическую эффективность) регулирующих функций и регулирующих потенциалов организаций. Базируясь на социологическом вопросе о возможности социального порядка перед лицом плюрализма интересов и конфликтных стратегий поведения, представители корпоративистского институционализма ставят вопрос о механизмах и процессах формирования и агрегирования интересов. Причем, возможности ответа на него видят не в спонтанной солидарности, целях или иерархическом контроле (как, например, в государстве), а во внутриорганизационном и межорганизационном голосовании (концертировании). То есть союзы (в особенности работодатели и профсоюзы) формируют и координируют общественно важные интересы посредством именно такого голосования.

Теоретикам неокорпоративизма принадлежит точка зрения, что общественные функции регулирования выполняются также негосударственными институтами. Они проанализировали концертированное согласование интересов в объединениях государства, профсоюзов и работодателей (трипартизм), а также обратили внимание на институциональные системы (создаваемые и изменяемые часто с помощью государства), которые дают возможность договариваться взаимодействующим субъектам. Для неокорпоративистов центральным остается вопрос об институциональных условиях, при которых возникает и сохраняется корпоративный баланс интересов. Наиболее ярким примером внедрения неокорпоративизма в социально-экономическую систему и трудовые отношения является система социального партнерства в Австрии, которая функционирует на всех уровнях сверху вниз: от общеэкономического уровня до уровня предприятия (фирмы). Она характеризует практически все экономические и социально-политические процессы принятия решений в ходе постоянного сотрудничества и координации деятельности между профсоюзами и работодателями, что положительно сказывается на модификации экономических (производственных) отношений в сторону реализации не только чисто экономических, но и гуманистических целей и ценностей.

Новейшие институциональные положения исходят не только из неокорпоративизма. Наряду с ним мы находим организационно-социологические концепции, которые разрабатывают проблемы формирования интересов с учетом аспекта управления тарифными

союзами, способными к компромиссам и обязательствам, а также подходы, которые рассматривают аренную концепцию и механизм специфической репрезентации интересов и выборочной обработки конфликтов путем функциональной дифференциации арен (например, тарифная автономия и законодательство о предприятиях).

Другая ветвь институционально-социологических концепций в теории трудовых отношений представлена так называемой институционально-социологической школой трудовых отношений. В настоящее время данная школа (направление) в теоретическом анализе и прогнозировании развития трудовых отношений приобретает все большее значение, в том числе в условиях "европеизации" и транснационализации трудовых отношений в странах ЕС. Речь идет о формировании расширенной институционально-социологической концепции трудовых отношений, представляющей собой плодотворную попытку интеграции исторического и неокорпоративистского институционализма с поведенческо-теоретическими концепциями на основе системного подхода. Это направление состоит из трех теоретических концепций: историко-генетическая, аренная концепция и концепция договорного порядка.

В соответствии с историко-генетическим подходом (историко-генетический анализ, исторический конституциональный анализ) процесс коэволюции организаций и институтов, из которых позже вырастает система (и подсистемы) трудовых отношений, не является сознательно запланированным или структурно детерминированным, а вызывается внутренними действиями и процессами обучения акторов (в особенности наемных работников и работодателей), которые сами в эти процессы конституируются. При этом категориально институты трудовых отношений делятся на три класса:

- 1) односторонне образованные, то есть институты, вызванные к жизни посредством формальных актов (например, профсоюзы, союзы работодателей);
- 2) двусторонние, то есть институты, созданные совместно двумя или более негосударственными акторами (многочисленные институты по регулированию условий труда, зарплаты, производственные соглашения и т. п.);
- 3) институты, оформленные законодательно, называемые правовыми институтами (например, законы о статусе предприятия, об охране труда, об участии в управлении и т. п.).

На практике перечисленные три категории институтов часто бывают смешаны между собой.

По мере своей эволюции система трудовых отношений начинает располагать все новыми качествами регулирующей способности. Это проявляется, прежде всего, в том, что с государственной организационной помощью возникает система институтов – арен – со

специфическими регулируемыми качествами для регулирования конфликтов, основанного на разделении труда и функционально дифференцированного.

Функциональная дифференциация специфических подсистем, называемых аренами, является качественно новой ступенью в эволюционном процессе трудовых отношений. Под ареной понимается "место" урегулирования конфликтов, институционализации разрешения проблем, где те или иные акторы не только реализуют свои противоречивые интересы, но и стремятся изменить процедурные рамочные условия оформления трудовых отношений. В этом смысле арена предстает как комплексная институциональная система, которая устанавливает определенное соотношение (баланс) форм выражения интересов акторов, самих интересов и действий акторов. Например, типичными образцами арен трудовых отношений в ФРГ являются системы регулирования статуса предприятия и тарифная автономия. Эти арены предписывают селективное представительство интересов наемных работников посредством производственного совета и профсоюза, причем фактически большинство производственных советников является профсоюзными функционерами.

Системные границы арен однозначно фиксированы и обычно задаются государством в рамках его процедурной политики, которая нередко ратифицируется общественными партиями и автономно основанной двусторонней системой регулирования. Однако эта политика, имеющая "облегченный" характер правовых институтов, не может быть изменена, например, в период обострения борьбы интересов, вмешательством ее изначального автора.

В большинстве стран с развитой рыночной экономикой профсоюзы и объединения нанимателей имеют достаточно большой опыт участия в формировании и проведении процедурной и социально-экономической политики, представлении интересов своих членов во взаимоотношениях между собой и государством. В Республике Беларусь этот опыт пока еще незначителен [11, с. 918], хотя концепция социального партнерства обозначена как в ней самой, так и в Трудовом кодексе.

Договорная концепция основывается на существенном познании того, что все социальные порядки определенным образом всегда являются результатом договорных процессов. И хотя структурное доминирование капитала над трудом в силу известных макро- и микроэкономических причин сохраняется, однако в процессах коллективных переговоров (договоров) данное неравновесие власти в значительной степени компенсируется институциональными поведенческими возможностями арен.

В переговорном процессе мы имеем дело с актерами, способными к обучению и формированию стратегии, обладающими специфическим властным ресурсом (культурная гегемония). Их стратегии, цели и решения нельзя объяснять "натуралистически" только интересами (допустим, интересы зарплаты и прибыли): они обусловлены также

нормативными и политико-идеологическими ориентациями, представлениями об учрежденных сферах полномочий, ситуативными шансами. В отношении поведения акторов нельзя применять структурно-детерминистские объяснительные концепции. Власть является необходимой для движимого интересами стратегического действия акторов как провозглашенная переменная величина [10, с. 82].

Расширенная институциональная школа выступает как своеобразная попытка теоретической связи исторических процессов с институционально-экономическими и переговорными компонентами трудовых отношений. Ее представители утверждают, что институты и арены являются результатом взаимозависимого развития и интерактивных социальных процессов и в качестве найденного компромисса интересов определяют, регулируют все последующие взаимодействия акторов. Другими словами, сформированная в результате взаимодействия акторов институциональная система определяет (ограничивает) рамки договорного процесса, обеспечивает воспроизводство институциональных условий и вместе с тем способствует их изменению.

В соответствии с неоинституциональным представлением об институтах, они включают в себя все формы ограничений, созданных людьми для того, чтобы придать определенную структуру человеческим взаимоотношениям. Институты могут быть и продуктом сознательного человеческого замысла и просто складываться в процессе социально-экономического развития, подобно обычному праву [8, с. 18]. Даже если анализировать только текущее тарифное (коллективно-договорное) соглашение, невозможно не исходить из исторического понимания институтов, чтобы объяснить, каким способом формируются и определяются стратегии и поведение акторов и как под их воздействием происходят институциональные перемены.

Процессы переговоров по заключению коллективных договоров выполняют ключевую роль в производственных (трудовых) отношениях всех государств (и не только членом ЕС). Данные переговоры можно назвать движущим и модифицирующим фактором развития производственных отношений. Более того, национальные системы коллективных договоров сильно различаются по уровню, порядку и содержанию внутренней сущности. Тем не менее, существуют две группы стран, в которых много сходств и общих черт. Странам первой группы, куда входят все развитые страны, в том числе ЕС, присущи сильные организации союза работодателей и профсоюзов. Самая лучшая организация социального партнерства наблюдается в Австрии, хотя некоторые австрийские работодатели выступают за децентрализацию трудовых отношений в сторону использования гибких режимов рабочего времени (ГРВ). Вторая группа стран – англосаксонская (США, Великобритания) – относительно слаба по охвату работников коллективно-договорными соглашениями.

Таким образом, расширенный институционализированный подход является попыткой теоретического синтеза историко-экономических процессов с теми или иными современными институциональными и поведенческими (функциональными) компонентами трудовых отношений.

По мнению представителя современного неоинституционализма Д. Норта, "главная роль, которую институты играют в обществе, заключается в уменьшении неопределенности путем установления устойчивой (хотя не обязательно эффективной) структуры взаимодействия между людьми. Но устойчивость институтов ни в коей мере не противоречит тому факту, что они претерпевают изменения" [12, с. 21]. Переходные общества по Д. Норту – общества в состоянии институционального неравновесия, поэтому с достижением равновесия переходный период завершается. Данный тезис может быть полезен для понимания сущности социально-экономических процессов, происходящих в транзитивной экономике. К тому же, специфика трудовых отношений как договорного процесса означает поиск и нахождение именно такого институционального равновесия (или баланса интересов сторон, взаимодействующих акторов) – в форме социального партнерства.

В общем плане термин "социальное партнерство" трактуется как "совместная деятельность участников общественных отношений в социально-трудовой сфере" [11, с. 893; 13, с. 179], и в этом смысле квинтэссенцией социального партнерства выступают цивилизованные (с достигнутой определенной культурой, развитый институт) трудовые отношения.

В рамках институционально-социологического понимания связь трудовых отношений и социального партнерства взаимообусловлена: с одной стороны, развитые, культурные трудовые отношения есть следствие сложившегося института социального партнерства; с другой стороны, развитие трудовых отношений ведет к формированию социального партнерства. То есть трудовые отношения и социальное партнерство выступают одновременно и следствием и причиной друг друга, что объясняется субъектно-объектной сущностью, принципами организационной регуляции данных институтов. Например, основными институциональными принципами как социального партнерства, так и договорного процесса трудовых отношений являются: равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность и добровольность принятия обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон об изменении ситуации.

*Таким образом, институционально-социологические концепции обладают большими объяснительными, аналитическими возможностями для характеристики трудовых отношений [13, с. 120]. Особенно актуальны данные концепции применительно к транзитивной экономике, еще не достигнувшей состояния сформированности, институционального равновесия. Поскольку самой сущностью трудовых отношений предопределяется достижение такого равновесия, то этот факт следует учитывать при исследовании трудовых отношений в Беларуси. Являясь своеобразной осью всех других производственных (экономических) отношений, институт трудовых отношений, наряду с институтом собственности и механизмом регулирования, способен стать системообразующим элементом успешной трансформации нашей экономики в социально-ориентированную.*

## **2.2 Формирование институтов трудовых отношений в процессе становления инновационной социально-ориентированной экономики**

Сегодня экономическое развитие в большей степени определяется не экономическими, а социальными, культурными и т.д. связанными с человеком и его поведением факторами, отсюда устойчиво развиваются и достигают экономического благополучия те общества, которые опираются на традиции, культуру, социальные нормы и ценности. Соответственно все большее значение в экономике приобретают неэкономические институты или, придерживаясь веберовского подхода, – институты, которые регулируют экономические условия неэкономическим способом. Не следует забывать также, что само понятие "институт" пришло в экономику из социологии и означает социальные нормы, правила поведения, обычай, т.е. изначально является социальным.

Как отмечалось выше, переходные общества – общества в состоянии институционального неравновесия, поэтому с достижением равновесия переходный период завершается. Тезис представителя современного неинституционализма Д. Норта о роли институтов в обществе может быть полезен для понимания сущности социально-экономических процессов, происходящих в транзитивной экономике. К тому же, специфика трудовых отношений как договорного процесса означает поиск и нахождение именно такого институционального равновесия (или баланса интересов сторон, взаимодействующих акторов).

В первую очередь, к институтам трудовых отношений относятся те, которые регулируют экономические отношения обмена между трудом и капиталом:

- коллективный договор;
- трудовой конфликт (экономические отношения обмена между трудом и капиталом являются одновременно и социальными конфликтными отношениями);
- индустриальная демократия (участие в управлении, охватывает механизмы участия и контрольные права наемных работников)
- рынок труда [14, с. 459].

Первые три института (коллективный договор, трудовой конфликт, участие в управлении) ввиду их социальной природы представляют особый интерес. Рассмотрим подробнее институты коллективного договора и участия в управлении как системообразующие элементы развитых трудовых отношений.

### **Коллективный договор.**

В переходной (как, впрочем, и смешанной) экономике коллективный договор является основным институтом и документом, гарантирующим защиту прав и интересов наемных работников. В нем фиксируются права и обязанности сторон (работников и нанимателей), поэтому именно на него могут опираться наемные работники при защите своих экономических и социальных интересов. Коллективный договор отвечает требованиям соотношения государства и рынка. Государство устанавливает законодательные рамки и поэтому влияет на форму ведения коллективно-договорного процесса. В этих пределах профсоюзы и работодатели действуют автономно.

Сущность коллективного договора выражается в его основных функциях: регулятивно-защитная (для наемных работников), социального мира и контроля (для работодателей и государства), регулирования (для государства).

Применяются различные подходы к феномену коллективного договора, определяющие его сущность и функции, например:

- рыночный (коллективный договор регулирует сделку между работодателем и работником);
- политический (коллективный договор реализует нормы трудового права);
- индустриальный (коллективный договор является инструментом межотраслевого взаимодействия) [15, с. 16-17].

Заметим, что отмеченные подходы и подобная их трактовка на сегодняшний день не являются исчерпывающими. Учитывая многоаспектность, многогранность феномена трудовых отношений как отношений экономических, политических, социальных, культурных и т. д., каждый из основных элементов трудовых отношений в свою очередь обладает подобными же особенностями. Поэтому рассмотрение коллективного договора

требует системного видения. Применение системного подхода позволяет выделить следующие аспекты в коллективном договоре и коллективно-договорных отношениях:

- экономический (отношения обмена между трудом и капиталом, отношения на рынке труда между работодателями и работополучателями);
- политический (отношения власти);
- юридический (правоотношения, формально закрепленные нормы поведения);
- социальный (отношения между социальными группами и внутригрупповые)
- культурный (этические, моральные отношения, правила и нормы поведения, не закрепленные формально) [14, с. 459].

Реализация стратегии трудовых отношений в решающей мере зависит от статуса субъектов коллективно-договорных отношений, от линии социального поведения, которой они придерживаются в ходе переговоров, заключения коллективных договоров (соглашений) и в процессе реализации достигнутых договоренностей.

Эффективность функционирования системы коллективно-договорных отношений и ее дальнейшее развитие в Республике Беларусь определяются следующими факторами:

- недостаточно активное становление партнерских отношений и несформированность объединений нанимателей как субъектов социального партнерства;
- неразвитость коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в негосударственном секторе экономики, а также в организациях и учреждениях бюджетной сферы;
- несовершенство законодательства в области регулирования трудовых отношений, в особенности отсутствие законодательно установленных мер ответственности сторон социального партнерства за невыполнение обязательств коллективных договоров [14, с. 460].

Трудовые отношения на нынешнем этапе социально-экономического развития нуждаются в создании нормативно-правовой базы и формировании независимых и сильных объединений профсоюзов и нанимателей, усилении роли местных соглашений, а также более тесной увязки содержания договоров с результатами деятельности отраслей и предприятий.

Система трудовых отношений должна основываться на самостоятельности нанимателей и профсоюзов без прямого вмешательства государства (государство берет на себя вопросы совершенствования "правил игры" профсоюзов и нанимателей в рамках предоставленных им прав, содействует проведению переговоров и заключению коллективных соглашений, выступает в роли арбитра при исполнении принимаемых решений).

Представляется, что возможно прямое заимствование опыта стран со смешанной экономикой в отношении функций институтов трудовых отношений, в особенности, функций коллективного договора на предприятиях и фирмах. Главной его функцией в рыночной экономике является регулятивно-защитная функция, определяющая положение наемных работников. С этим считаются и предприниматели и государство вне зависимости от изменения экономических условий той или иной страны. К сожалению, в отечественных условиях (как в России, так и в Беларуси) он до сих пор выполняет социально-распределительную функцию (как это было характерно для административно-командной системы) и практически играет слабую роль в регулировании трудовых отношений. Неслучайно, что невыполненные статьи коллективного договора переписываются из года в год.

В процессе формирования новой модели трудовых отношений необходимо учитывать, что остальные функции коллективного договора различаются для работников, работодателей и государства.

Так, для наемных работников, кроме защитной, коллективному договору присущи распределительная и экспрессивная (выражения мнения) функции, что, как отмечалось, на наших предприятиях реализуется.

Для работодателей коллективный договор выполняет функции установления социального мира и легитимности управленческого контроля, является инструментом достижения однотипных норм в оплате труда на уровне отраслей и регионов, а также в формировании климата сотрудничества на предприятиях и в фирмах.

Для государства функция коллективного договора – управление и регулирование – в идеале должна объединять интересы всех трех основных субъектов социального партнерства: работников, предпринимателей и государственных органов, регулирующих трудовые отношения. На нынешнем этапе трансформации и гармонизации трудовых отношений государство должно позаботиться о том, чтобы потенциальные социальные партнеры могли направлять конфликтные интересы в сотрудничество, сначала в компромиссной форме, а затем, по мере достижения взаимопонимания, в форме консенсуса. Опыт развитых стран показывает, что такая форма организации и реализации функций коллективно-договорного механизма для организованных в профсоюзы наемных работников означает гарантию приемлемых условий, организации и оплаты труда и наличие влияния в установлении основных правил и процедур, регулирующих управление трудом.

#### **Участие в управлении (индустриальная демократия).**

Различают три сферы индустриальной демократии в системе трудовых отношений:

- участие в управление производством (производственная демократия);

– тарифная (коллективно-договорная) автономия (индустриальная демократия в изначальном смысле);

корпоративное представительство интересов наемных работников (экономическая демократия) [2, с. 12].

Опыт стран со смешанной экономикой показывает, что трудовые отношения могут развиваться разными путями. Возможен вариант, когда трудовые отношения не испытывают существенного влияния различных общественных институтов и самостоятельно приобретают форму, удовлетворяющую требованиям смешанной экономики (как, например, в Великобритании и Нидерландах). Возможен также вариант, когда различные общественные институты регулирования трудовых отношений оказывают существенное влияние на формирование национальной модели трудовых отношений, отражая тем самым общественную потребность в данном регулировании (как, например, в ФРГ).

В Беларуси существующие недостатки трудовых отношений не позволяют эффективно регулировать экономику и формировать ее социальную направленность и обусловлены тем фактом, что основные черты трудовых отношений в Беларуси закладывались в административно-командной системе, когда ставилось целью устранение различных предпосылок формирования схожих с рыночной экономикой черт, а также отсутствием соответствующей культуры трудовых отношений (и администрации и наемных работников). Отмеченные недостатки трудовых отношений в Беларуси, как, впрочем, и в России, достаточно очевидны, чтобы стать предпосылкой формирования общественной потребности в регулировании трудовых отношений. Институциональным выражением такой потребности должны стать институты участия в управлении.

Попытки реформирования профсоюзного движения в Беларуси пока не привели к выполнению ими своих основных функций. Профсоюзы вместо представителей наемных работников превращаются в придаток вертикали управления, что неэффективно по двум причинам: во-первых, профсоюзы перестают выполнять свойственные им функции; во-вторых, профсоюзы не могут эффективно выполнять функции, свойственные аппарату управления, в силу особенностей исторического формирования профсоюзного движения (как в Беларуси, так и в других странах). Новые институты должны устоять против сопротивления традиционных институтов регулирования трудовых отношений. Поэтому слабость белорусских профсоюзов является одним из факторов, повышающим вероятность успешного распространения институтов участия в управлении в Беларуси.

Следует иметь в виду различия в природе институтов производственной демократии, т.е. коллективного договора и участия в управлении. Современные тенденции показывают, что участие рабочих и служащих в управлении для защиты интересов наемного труда

выходит за рамки коллективно-договорного регулирования и задача участия – достигнуть равенства власти по экономическим, социальным и кадровым вопросам.

Выдающийся философ и экономист Дж.С. Милль был убежден в том, что при передаче демократических прав рабочим и служащим, они интегрируются и закрепляются в рыночной системе. Отстаивая принцип частной собственности и преимущества конкуренции, он утверждал, что эта модель производства может быть устойчивой и функционально способной только в условиях экономики участия.

Трудовые отношения как отношения социальные и культурные определяются институтом социального партнерства, который наряду с коллективным договором и участием в управлении представляется системообразующим элементом трудовых отношений.

Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь, сформулированная в 1997 г., декларировала намерение государства реформировать сложившиеся на предприятиях трудовые отношения. Трудовой кодекс Республики Беларусь также содержит положения о социальном партнерстве. Можно сказать, что в течение последних восьми лет предпринимаются определенные практические шаги по формированию социального партнерства и уже накоплен определенный опыт. Однако пока рано говорить о достижении значительного уровня партнерства на практике.

Трудности формирования трудовых отношений в Беларуси и России на принципах социального партнерства связаны с тем, что коллективно-договорной механизм не дополняется структурами производственной демократии на микро- и макроуровнях. Создание союзного государства требует однонаправленного развития трудовых отношений.

Формирование и развитие эффективной системы трудовых отношений требует упорядочения отношений собственности, которые будут предполагать партнерские взаимовыгодные отношения между наемным работником и нанимателем, т. е. полноценные отношения частной (в том числе корпоративной) собственности. Там, где преобладает государственная форма собственности, и государство диктует условия трудовых отношений обеим сторонам – и профсоюзам, и нанимателям – наладить эффективную систему трудовых отношений вряд ли представляется возможным.

Объективная необходимость системы участия вытекает как из природы развития трудовых отношений, так и из эволюции гражданского общества, отношений собственности и управления. Анализ системы участия позволяет выделить наиболее важные ее функции в смешанной экономике, что необходимо учитывать в нашей переходной экономике в процессе ее преобразований:

- интегративная, под которой понимается интеграция наемных работников в систему предпринимательства;
- функция производственной демократии, что предполагает в идеальном виде равенство власти работодателей и наемных работников при принятии решений;
- стабилизирующая функция, что означает регулирование конфликтов интересов с целью обеспечения функциональной способности рыночной системы и учета целей государства, профсоюзов и работодателей;
- модернизирующая (модифицирующая), которая отражается в модификации социально-экономических и трудовых отношений в направлении развития социального партнерства.

Общая стратегия трудовых отношений и социального партнерства в Беларуси и России в переходный период должна состоять в том, чтобы в ходе переговоров, учитывая интересы как работников (профсоюзов), так и нанимателей, выработать согласованную политику в области трудовых отношений на отдельных предприятиях (фирмах), в регионах и отраслях, а также на общенациональном уровне. В дальнейшем по мере социально-экономического развития страны необходимо максимально использовать в отечественном законодательстве международный опыт в сфере участия в управлении предприятием (например, опыт стран ЕС – Австрии, ФРГ, Франции, скандинавских стран) и правовые нормы, принятые МОТ, активно развивать систему участия работников в собственности, прибыли и управлении предприятием. Накопленный в странах ЕС опыт функционирования системы участия во всем многообразии ее форм дает богатый материал для внедрения основных ее элементов в наших странах и выработки целостной концепции производственной демократии на отечественных предприятиях и фирмах, позволит создать конструктивные предпосылки для формирования цивилизованной системы трудовых отношений, являющейся интегральной частью процесса демократизации экономики и общества.

Таким образом, ключевая проблема переходной экономики – не столько в создании определенного набора собственно экономических (продуцированных экономически) институтов или формально (юридически) закрепленных, сколько в создании неэкономических и неформальных институтов, каковыми и являются институты социальные (и/или этические, культурные), т.е. поведенческие, характеризующие отношения между людьми. В трудовых отношениях это институты, связанные с "договариванием" сторон: коллективный договор, трудовой конфликт и участие в управлении (индустриальная демократия), социальное партнерство, культивирование которых как в Беларуси, так и в

России позволит выйти на качественно новый уровень развития не только трудовым отношениям, но и экономики в целом.

Для Беларуси и России формирование институтов трудовых отношений является актуальным как с точки зрения создания союзного государства, так и с точки зрения углубления экономической интеграции и создания ТНК. Органы рабочего представительства способны помочь будущим ТНК России и Беларуси выйти на международный уровень.

*Представляется, что значительная часть европейских авторов справедливо полагает, что трудовые отношения в целом и производственные (экономические) отношения на микроуровне можно рассматривать в качестве основы функционирования социально-экономических систем.*

*Реформирование институтов трудовых отношений, таких, как коллективный договор и участие в управлении, должно способствовать преодолению ряда негативных тенденций, наметившихся в Беларуси и России: снижение трудовой активности работников, темпов роста производительности труда; ухудшение безопасности труда; рост бедности и т. д. Становление новой модели трудовых отношений будет способствовать формированию единого рынка труда России и Беларуси, модификации трудовых отношений в сторону реализации гуманистических и социальных целей, что немаловажно и для наемных работников и для предпринимателей.*

### **2.3 Трансформация системы трудовых отношений в Республике Беларусь**

В условиях трансформации отечественной экономической системы из административно-командной в социально ориентированную рыночную закономерным процессом является и соответствующая трансформация всех ее подсистем и составляющих элементов. Сказанное в полной мере относится и к системе трудовых отношений.

Трудовые отношения являются своеобразной осью, вокруг которой вращаются все другие экономические (производственные) отношения, в том числе и отношения собственности [16, с. 10]. Данное положение дает основания полагать, что трудовые отношения наряду с механизмом регуляции и формой собственности являются системообразующим элементом экономической системы общества.

Содержание трансформации трудовых отношений можно представить следующими направлениями:

– пересмотр и изменение роли и функций профсоюзов как представителей и защитников интересов наемных работников;

- пересмотр и изменение роли и функций государства в трудовых отношениях;
- формирование социально-экономического слоя предпринимателей и его представительства в системе социального партнерства;
- формирование соответствующих (т.е. рыночных, большинство из которых по своей природе есть социально ориентированные) институтов трудовых отношений: коллективный договор, участие в управлении (производственная демократия), социальное партнерство и др. [14, с. 458-463];
- формирование научно обоснованной национальной модели трудовых отношений, которая концентрировала бы в себе лучшие достижения мировой и отечественной теории и практики в этой сфере и строилась с учетом специфики национальной экономики, экономической (хозяйственной, производственной и др.) культуры, интересов, сознания и мышления основных социальных групп трудовых отношений.

Должно преодолевать представление о трудовых отношениях как лишь отношениях между трудом и капиталом, которое на сегодняшний день большинством отечественных и зарубежных ученых признано ограниченным, и формировать представление о трудовых отношениях как отношениях между профсоюзами, предпринимателями и государством, а также коллективно-договорных отношениях.

Такое понимание трудовых отношений позволит и науке и практике преодолеть узкий экономический подход к трудовым отношениям, приблизиться к феномену трудовых отношений как отношений не только экономических, но и социальных, политических, культурных и др. В свою очередь, адекватное восприятие трудовых отношений позволит наполнить новым содержанием и науку и практику управления [17, с. 165-178.].

Система трудовых отношений, состоящая из трех основных элементов – коллективного договора, участия в управлении, социального партнерства, должна основываться на самостоятельности нанимателей и профсоюзов без прямого вмешательства государства (государство совершенствует законодательные рамки "правил игры", содействует заключению коллективных соглашений, выступает в роли арбитра при исполнении принимаемых решений).

К сожалению, коллективно-договорной механизм, его роль в регулировании трудовых отношений и в целом значение в функционировании предприятия (коллективный договор – индикатор культуры предприятия во всех ее проявлениях, инструмент представительства и защиты интересов наемных работников, форма социального партнерства, важнейший фактор гармонизации трудовых отношений), зачастую недооценивается отечественными экономистами.

Исходя из определения трудовых отношений как договорных отношений, особое значение должно придаваться именно институту коллективного договора (соглашения). Причем данная трансформация относится не только и не столько к форме (юридическим рамкам, структуре), сколько к содержанию коллективного договора, то есть к выполнению им своей роли и функций. Исторически сложившейся функцией коллективного договора является регулирование взаимоотношений работодателя и наемных работников, защита интересов последних, то есть регулятивно-защитная функция.

Следует заметить, что в современной транзитивной экономике Республики Беларусь в выполнении коллективным договором своих исконных роли и функций произошли определенные позитивные изменения, которые можно продемонстрировать следующим образом:

производственно-распределительный коллективный договор (административно-командная система) → социально-распределительный коллективный договор (трансформируемая в рыночном направлении экономическая система Республики Беларусь) → регулятивно-защитный коллективный договор (рыночная система).

Несколько изменилась и структура коллективного договора: появились разделы, связанные с гарантиями при разгосударствлении и приватизации государственного имущества, определяющие ответственность сторон за невыполнение статей коллективного договора, правовые гарантии деятельности профкома и т. д., однако этого явно не достаточно, чтобы считать, что коллективный договор выполняет сегодня свою изначальную роль.

В настоящее время в Республике Беларусь коллективный договор в том виде, в котором он существует, и по форме (находящей свое отражение в структуре) и по содержанию (что отражается в выполняемых функциях) требует модификации: то есть акцент в выполнении им производственно-распределительной функции в условиях административно-командной системы должен быть смещен в сторону выполнения "естественной" для него регулятивно-защитной функции.

Коллективный договор как институт производственной демократии принципиально отличается от участия в управлении. В коллективном договоре отношения труда и капитала являются конфликтными. Участие же работников в управлении основывается на том, что для защиты наемного труда социальные партнеры выходят за рамки коллективно-договорного регулирования и пытаются достигнуть равенства власти в принятии решений по экономическим, социальным и кадровым вопросам. Коллективный договор – лишь нормативная основа, на которую опираются в своей деятельности наемные работники и их профсоюзы на предприятиях и фирмах, а не форма участия в управлении производством.

Специфика коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Республике Беларусь определяется: во-первых, существующим законодательством и локальными нормативными актами; во-вторых, коллективно-договорной практикой предприятий. Действующие в Беларуси правовые нормы относительно коллективно-договорного регулирования представлены Трудовым кодексом Республики Беларусь 1999 г., Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах" в редакции от 14.01.2000 г., Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь" и др. В 1997 году была принята Концепция развития социального партнерства в Республике Беларусь.

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. В соответствии с общепринятыми нормами международного трудового права, рекомендациями МОТ № 91 коллективным договором является любое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, нанимателем, группой нанимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Предметом коллективного договора являются условия труда и найма, взаимные обязательства сторон договора по всему спектру отношений в процессе производства товаров и услуг на конкретном предприятии, в организации, учреждении или их объединениях.

Коллективный договор является одним из основных инструментов реального обеспечения социального партнерства. Он базируется на нормативных актах более высоких по отношению к нему уровней (местных, отраслевых (тарифных), генеральном соглашении, Трудовом кодексе Республики Беларусь). В этом плане он не может снижать принятый в этих актах уровень правовой защиты социальных гарантий, льгот и компенсаций, а только расширяет и конкретизирует их с учетом финансово-экономических возможностей данной организации, предприятия, фирмы.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, Трудовым кодексом.

Коллективный договор может содержать положения об организации труда и повышении эффективности производства; нормировании, формах, системах оплаты труда, др. доходов работников; размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных

условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды; заключении и расторжении трудовых договоров; обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда; строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей; предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов; улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя; создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников; минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки; ответственности сторон за невыполнение коллективного договора; гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации; ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника и др.; коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью. Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь представители сторон вправе сами определять структуру договора и обязательства.

Практика заключения коллективных договоров на предприятиях республики показывает, что в структуре данных нормативных актов существуют некоторые различия. Так, например, в соответствии с Трудовым кодексом коллективный договор может содержать положения об "организации труда и повышении эффективности производства", однако на практике далеко не всегда содержит.

С одной стороны, отсутствие данного положения в структуре коллективного договора смещает функциональный акцент с производственно-распределительной в сторону выполнения коллективным договором регулятивно-защитной функции и является свидетельством трансформации коллективно-договорного механизма в рыночном направлении.

С другой стороны, наличие данного положения свидетельствует о социальной ориентации и демократизации коллективно-договорного механизма, позволяет создавать возможности для участия наемных работников в управлении производством, гуманизации труда и трудовых отношений. Этот факт следует учитывать как нанимателю в целях преодоления отчуждения и повышения мотивации к труду у наемных работников, так и профсоюзу с целью преодоления отчуждения наемных работников от факторов производства и его результатов и полноценного осуществления представительства интересов наемных работников.

Становление социально ориентированной рыночной экономики требует развития и модернизации социально-экономических институтов.

Сложность трансформационного процесса заключается в недостатке собственного опыта Республики Беларусь в развитии рыночных институтов. Проводя соответствующую социально-экономическую политику и политику в сфере трудовых отношений, нельзя забывать о значении традиций и ценностей национальной экономики, специфики хозяйственной практики, особенностей экономического сознания и мышления, поведенческих установок людей. Осуществляя преобразование складывавшейся десятилетия экономической системы, ориентированной на экстенсивное развитие, не способной самонастраиваться и адаптироваться к меняющимся условиям, стратегической целью должно стать эффективное использование человеческого капитала – важнейшей предпосылки интенсивного развития экономики, а также минимизация "издержек" трансформационного периода в виде социальных, трудовых и пр. конфликтов. Система трудовых отношений, являясь основой системы экономических (производственных) отношений, обладает большими возможностями для успешного осуществления социально-экономической трансформации, которые следует учитывать как теоретикам, так и практикам.

Следует заметить, однако, что социальная направленность государственной политики не становится результативной по отношению к системной трансформации трудовых отношений, необходимость которой принимается учеными вне зависимости от идеологических убеждений. Причем эта необходимость вызвана, скорее, экономическими, нежели социальными, причинами ввиду того, что современное производство предъявляет к труду требование универсальности, гибкости, инновационности. К сожалению, инертность отечественных трудовых отношений не позволяет выполнять данное требование.

*Сегодня необходимо комплексное, системное изучение трудовых отношений от микро- до макроуровня в контексте трансформационных процессов в трудовых отношениях, то есть во взаимосвязи с трудовой политикой, институтами участия, производственной демократией, коллективно-договорным механизмом регулирования. Состояние каждого из указанных элементов трудовых отношений во многом определяется уровнем социального партнерства. Теоретический и эмпирический анализ функционирования феномена трудовых отношений и коллективного договора как инструмента защиты и представления интересов наемных работников способствует выявлению возможностей и границ воздействия предпринимательской и государственной политики в сфере трудовых отношений и управления.*

## 2.4 Основные проблемы трудовых отношений в трансформационной экономике

В сфере трудовых отношений в современном обществе можно наблюдать множество проблем. Таких, как, к примеру, низкая оплата труда, несоблюдение трудового кодекса, нарушение прав наёмных работников, дискриминация, трудовая миграция и так далее.

Дискриминация на рынке труда явление достаточно распространенное. Ее можно определить как неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью, или неодинаковое к ним отношение со стороны работодателей, общества, государства. Трудовой дискриминации могут подвергаться как отдельные работники, так и их определенные группы. Разумеется, наличие дискриминации в любой сфере общества не делает чести государству. Как следствие, реальные факты часто замалчиваются и не становятся известными широким слоям общества. Такая практика особенно характерна для стран с тоталитарными режимами правления. Но, справедливости ради, стоит отметить, что и некоторые социально благополучные страны прибегают к сокрытию дискредитирующей их информации. Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношение к их заслугам или требованиям к данной работе (раса, цвет кожи, религия, пол и прочие) [18, с. 63].

Современная экономика труда выделяла следующие виды трудовой дискриминации [19]:

1. Дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. В экономике любой страны сотрудники, обладающие равной квалификацией и стажем, нередко получают разную зарплату за выполнение одной и той же работы в одной и той же отрасли или даже организации. Существует традиционные, то есть во многих странах наиболее дискриминируемые по уровню зарплаты группы работников: женщины по сравнению с мужчинами, негры по сравнению с белыми и местные жители по сравнению с приезжими.

2. Дискриминация при найме на работу, увольнении с работы. Подобной дискриминации, помимо вышеназванных групп, обычно подвержены люди, освобожденные из мест лишения свободы заключенные, инвалиды, неквалифицированная молодежь. Их последними принимают на работу и первыми увольняют. Неравные возможности при трудоустройстве могут возникнуть в связи с возрастом работника, расовой и этнической принадлежности.

3. Дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации. Таким сложнее сделать карьеру, их неохотно продвигают по служебной лестнице, назначают на ответственные должности. Подобной дискриминации чаще подвергаются женщины, иммигранты, национальные меньшинства.

4. Профессиональная сегрегация, проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников. Так, существуют традиционные мужские и женские профессии. Профессиональная сегрегация наблюдается при разделении профессий между местными и приезжими работниками.

5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. В современном мире не часто встречается формальное ограничение доступа человека к образованию по причине иностранного гражданства, незнания государственного языка и прочее. Однако человеку, родившемуся в бедной семье, может просто не хватить денег для продолжения обучения. Иммигрантам вообще приходится нелегко: и заработки у них ниже, и инвестировать в образование им сложнее. Перечисленные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой, усиливая друг друга.

К числу других форм дискриминации, вызывающих озабоченность МОТ, относится возраст, ограниченная трудоспособность (инвалидность), заболевание ВИЧ/СПИДом и сексуальная ориентация [20, с. 86].

Л.А. Шатрова – кандидат социологических наук провела социологическое исследование. При опросе работодателей, выяснилось, что по их мнению, женщины менее ориентированы на профессиональную деятельность, более - на семью и детей, поэтому неспособны к высокопрофессиональной деятельности [21]. Таким образом, существуют субъективные моменты, связанные со стереотипами в сознании общества. Потребители (клиенты) могут проявлять предубеждения против той или иной группы работников по различным причинам от недоверия к их способности качественно выполнять свои обязанности до религиозной нетерпимости. Здесь дискриминация чаще возникает в сфере обслуживания. Работодатель вынужден учитывать эти предубеждения, так как игнорирование мнения клиента может быть чревато.

Миграция. Миграция рабочей силы – это её перераспределение в соответствии с имеющимися экономическими потребностями отраслей, территорий, стран и регионов мирового хозяйства, с наличием свободных рабочих мест и имеющихся трудовых ресурсов [20, с. 158]. Миграция рабочей силы представляет проблему как для тех стран, из которых происходит отток рабочей силы, так и для стран-акцепторов.

Рассмотрим подробнее, какие проблемы в сфере трудовых отношений сулит так называемая “утечка мозгов”. Страна, обладающая некоторым количеством

высококвалифицированных специалистов в какой-либо области, заинтересована в их удержании. Для этого она должна предоставить им такие условия труда, которые могли бы их заинтересовать. Однако, миграция такой категории сотрудников обычно происходит из экономически нестабильных государств. Поэтому вместо экономических и социальных стимулов органы власти применяют командно-административные методы. В результате, у работника не остается выбора, и он вынужден трудиться в тех условиях, которые ему были навязаны. Это приводит к большому количеству трудовых конфликтов, снижению производительности труда и множеству прочих негативных явлений.

Для страны, принимающей поток рабочей силы, свойственны проблемы другого рода. Во-первых, наниматели испытывают желание использовать нелегальный труд. Это, в свою очередь, лишает государство налоговых поступлений, а приезжих трудящихся – социальных гарантий. Во-вторых, труд иммигрантов как правило, ценится дешевле труда коренных жителей. Поэтому коренное население постепенно вытесняется с рынка труда. В результате такой конкуренции снижается плата за труд этой категории трудящихся.

Совокупность этих факторов приводит к обострению ситуации в сфере трудовых отношений. В силу экономических причин основные потоки мигрантов всегда направлялись из стран с низкими личными доходами в страны с более высокими доходами. Можно выделить следующие страны и регионы, являющиеся точками притяжения мигрантов из других стран: США, Канада и Австралия.

Будучи наиболее экономически развитой страной современного мира, США являются основным направлением миграции как низко квалифицированной, так и высококвалифицированной рабочей силы. Каждый год туда приезжает больше иммигрантов, чем во все остальные страны, вместе взятые. Основные потоки низко квалифицированной рабочей силы направляются в США из близлежащих латиноамериканских стран - Мексики, стран Карибского бассейна. высококвалифицированные работники иммигрируют в США практически из всех стран мира, включая Западную Европу, Латинскую Америку, Россию, Индию и т.д.

Наиболее развитые западноевропейские страны, и, прежде всего страны, входящие в Европейский союз, притягивают рабочую силу из менее развитых западноевропейских стран (Португалии, Мальты, Испании), арабских стран Северной Африки и Ближнего Востока, стран Африки к югу от Сахары, восточноевропейских стран и республик бывшего СССР. Миграции работников из африканских стран - бывших колоний западноевропейских государств - способствуют общность языка, исторически сложившиеся традиционные торговые и иные связи. Более того, в рамках западноевропейской интеграции создан и

развивается общий рынок рабочей силы, предполагающий свободу перемещения работников между странами Европейского союза и унификацию трудового законодательства.

Ближний Восток. Нефтедобывающие страны этого региона привлекают дешевую иностранную рабочую силу на тяжелые низкооплачиваемые работы. Рабочие приезжают в основном из соседних арабских стран, а также из Индии, Пакистана, Бангладеш, Кореи, Филиппин. Более половины рабочей силы Саудовской Аравии, Объединенных Арабских Эмиратов, Катара, Бахрейна, Кувейта и Омана составляют иностранные рабочие.

Другие развивающиеся страны. Новый феномен 90-х годов — интенсификация трудовой миграции среди самих развивающихся стран. Обычно потоки работников направляются в те страны, которые быстрее продвигаются по пути экономических реформ. Так, в Латинской Америке сезонные рабочие и рабочие на сборочные предприятия направляются в Аргентину и Мексику. В Африке к югу от Сахары на Берег Слоновой Кости, Нигерию и ЮАР приходится более половины притока всех иммигрантов.

Новые индустриальные страны. В связи с бурным развитием этих государств Юго-Восточной Азии туда значительно увеличился приток иммигрантов, нанимающихся на временные работы. Особенно это заметно в случае Южной Кореи и Малайзии.

Практически все страны, в которые иммигрирует более 25 тыс. человек в год,— высокоразвитые государства с ВВП более 6900 долл. на душу населения. Источник эмиграции - развивающиеся страны, главные из которых — Мексика и страны Азии.

*Основными проблемами трудовых отношений, на сегодняшний день, являются дискриминации работников и миграция трудовых ресурсов. Первая проблема характерна для всех без исключения стран, вторая же свойственна преимущественно странам с нестабильной экономикой. И та, и другая проблемы не остаются без должного внимания в современном обществе, и делается многое для борьбы с ними.*

## **2.5 Регулирование трудовых отношений в процессе становления социально ориентированной экономики Республики Беларусь**

*Регулирование трудовых отношений на принципах социального партнерства.* В Республике Беларусь в процессе становления социально ориентированной экономики регулирование трудовых отношений осуществляется как централизованно, так и децентрализованно, т.е. путем государственного регулирования в рамках социального партнерства (со стороны государства как субъекта социального партнерства) и коллективно-договорного регулирования.

Социальное партнерство – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов [22 , с. 179].

Социальное партнерство, его идеология и система возникли и сформировались не в результате составления теоретических схем, а как результат развития экономических, политических и социальных отношений в обществе рыночной экономики, в результате многолетней практики и поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений [11, с. 899-900].

Социальное партнерство – совместная деятельность участников общественных отношений в социально-трудовой сфере [11, с.893]. В процессе труда возникают многоаспектные отношения по поводу использования труда между его носителями (работниками) и собственниками средств производства (нанимателями). Противоположность интересов наемных работников и нанимателей, взаимодействующих в социально-трудовой сфере, вытекает из самой их природы, целей и задач, которые они ставят перед собой, вступая в трудовые отношения. Собственник (наниматель) заинтересован в эффективном использовании наемного труда и получении высокой прибыли. Наемный же работник получает вознаграждение за продажу своей рабочей силы. Он заинтересован прежде всего в высокой оплате своего труда и в комфортных условиях трудовой деятельности. В то же время наниматель и наемные работники имеют и общий интерес. Оба партнера заинтересованы в функционировании самого производства как необходимого условия их существования и жизнеобеспечения всего общества, что обязывает их идти на социальный диалог и принимать согласованные решения с учетом взаимных интересов.

Сформировавшаяся в Республике Беларусь модель социального партнерства основана на трипартизме, поэтому важную роль в трудовых отношениях играет государство в лице правительства и других органов государственного управления. Государство как субъект социального партнерства выполняет различные функции в системе социального партнерства: законодателя, гаранта, контролера, арбитра и т.д.

1. Фундаментом национальной нормативно-правовой базы социального партнерства служат международно-правовые акты, в частности Конвенции Международной организации труда (МОТ): № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию"; № 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров"; №

135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях"; № 144 "О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм"; № 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация"; № 154 "О содействии коллективным переговорам". Изданы указы Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", от 16 декабря 1997 г. № 639 "О мерах по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления и профессиональных союзов"; от 5 мая 1999 г. № 252 "О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам". Приняты постановления Правительства Республики Беларусь от 23 января 1995 г. № 41 "Об утверждении Положения об организации взаимодействия государственных органов, профессиональных союзов и нанимателей в целях предотвращения массовой безработицы", от 24 ноября 1998 г. № 95 "Об утверждении Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров" и некоторые другие подзаконные акты по вопросам, относящимся к регулированию трудовых и связанных с ними отношений [11., с. 894].

Основными организационно-правовыми формами социального партнерства являются консультации и коллективные переговоры. Консультации проводятся по наиболее сложным социально-экономическим вопросам с участием соответствующих специалистов в целях достижения взаимопонимания сторон.

Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 утверждено Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам. В функции совета входит: рассмотрение проектов нормативных правовых актов по трудовым и социально-экономическим вопросам, внесение предложений по их совершенствованию; разработка проекта генерального соглашения между сторонами и мероприятий по его реализации, а также контроль за ходом их выполнения; совершенствование механизма взаимодействия сторон по проблемам экономического и социального развития общества; изучение, обобщение и распространение позитивного опыта регулирования социально-трудовых отношений, выработка рекомендаций и предложений по его практическому применению; оказание организационно-методической помощи советам по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном уровнях; анализ соблюдения конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь; развитие взаимодействия с международными и иностранными организациями в сфере социально-экономической политики и трудовых отношений; информирование общественности о работе совета, отечественном и зарубежном опыте регулирования социально-трудовых отношений. Положения о советах по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном

уровнях утверждаются Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь по согласованию с соответствующими республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

Реализация социального партнерства в Республике Беларусь осуществляется на основе таких принципов, как:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации [22, с. 180].

Принцип равноправия сторон отражен в Конвенции МОТ № 144 "О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм", где предусмотрено, что предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляют консультации. В системе трудовых отношений это означает, что каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить письменное требование другой стороне (выступить с инициативой) о заключении, изменении или дополнении коллективного договора (соглашения); для ведения коллективных переговоров стороны создают на равноправной основе (из равного числа представителей и с равенством прав, свобод и обязанностей) комиссию из уполномоченных представителей; примирительная комиссия для разрешения коллективного трудового спора формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе [22, с.190]; Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, советы по трудовым и социальным вопросам формируются на принципах паритета и равноправия.

Принцип добровольности принятия обязательств означает, что закреплено право, а не обязанность заключения коллективных договоров и соглашений; в Трудовом кодексе Республики Беларусь предусмотрен лишь примерный перечень вопросов, которые могут быть включены в содержание коллективного договора (соглашения) [22, с.184-185]. Стороны на основе соблюдения принципов социального партнерства самостоятельно решают вопрос о включении тех или иных условий в содержание коллективного договора. Действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под

господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей, рассматриваются как вмешательство (Конвенция МОТ № 98).

Принцип учета реальных возможностей принятия реальных обязательств тесно взаимосвязан с принципом добровольности принятия обязательств. Коллективные договоры, соглашения не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязательства. Необходимо учитывать реальные возможности сторон и воздерживаться от выдвижения требований, реализация которых превышает их возможности.

Обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства предполагает, что стороны должны действовать добросовестно, признавая, что они могут преследовать (и преследуют) разные цели, иметь несовпадающие интересы. При этом они не должны уклоняться от выполнения заключенных компромиссных совместных решений. Стороны должны выполнять договоренности и исполнять принятые обязательства, в противном случае сторона, нарушившая договоренность или не исполнившая обязательство, должна понести ответственность.

Отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности означает, что каждый участник коллективных трудовых отношений не должен совершать таких односторонних действий, которые могут отрицательно сказаться на выполнении взятых обязательств.

Принцип взаимного информирования сторон переговоров об изменении ситуации конкретизируется в Рекомендации МОТ № 163 "О коллективных переговорах": при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы стороны имели доступ к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров. В ст. 357 Трудового кодекса Республики Беларусь указывается, что наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров [22, с. 182].

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители [22, с. 180]. Профессиональный союз является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан, в том числе обучающихся в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, связанных общими интересами по роду деятельности, как в

производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов, вытекающих из общепризнанных принципов международного права и установленных Всеобщей декларацией прав человека, Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Международным пактом о гражданских и политических правах, конвенциями Международной организации труда и иными ратифицированными в установленном порядке международными договорами Республики Беларусь [11, с. 911-912].

Уровни представительства наемных работников в системе социального партнерства установлены Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", с изменениями и дополнениями от 23 апреля 1999 г., 5 мая 1999 г. На национальном уровне интересы работников представляют республиканские объединения профсоюзов. На республиканском (отраслевом) уровне представителями работников выступают соответствующие республиканские профсоюзы. На областном, городском, районном (территориальном, отраслевом) – соответствующие структуры республиканских объединений профсоюзов, областные объединения профсоюзов, областные, городские, районные, объединенные, территориальные комитеты, советы председателей профкомов, представительства, координационные советы.

Представительство соответствующих профсоюзов в органах социального партнерства (советы и комиссии по трудовым и социальным вопросам) осуществляется путем делегирования ими своих представителей в эти органы. При наличии нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов), представляющих интересы работников, делегирование их представителей в состав органов социального партнерства осуществляется пропорционально численности объединяемых ими членов профсоюзов.

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

Становление системы социального партнерства в Республике Беларусь, развитие сотрудничества между наемными работниками и нанимателями неизбежно вызывает необходимость формирования особых организаций, которые могли бы выступать в качестве социальных партнеров, выражая свои, только им присущие интересы, могли бы принимать участие в работе постоянно действующих трехсторонних органов, в заключении соглашений, рассмотрении коллективных трудовых споров и т.п.

Объединения наемных работников, которые призваны решать вышеназванные задачи и защищать свои интересы, существуют довольно давно – это профессиональные союзы, их первичные организации на предприятиях и объединения профсоюзов. Что касается объединений нанимателей, то становление предпринимательских организаций в качестве равноправной стороны коллективного договора, соглашения неразрывно связано со становлением социального партнерства. Необходимость регулирования и координации своей деятельности стала осознаваться нанимателями в ходе рыночных преобразований.

Организации нанимателей формулируют следующие основные цели: анализ социально-экономической ситуации, борьба за создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности; выработка стратегии и единства действий, разрешение конфликтов в своей среде; представительство и защита интересов нанимателей в отношениях с государством; экспертиза законодательства, затрагивающего интересы нанимателей; выработка стратегии в отношениях с наемными работниками и их организациями; оказание членам объединений различного рода услуг (информационных, консультационных, изучение и формирование общественного мнения и т.п.).

В большинстве стран с развитой рыночной экономикой объединения нанимателей имеют достаточно большой опыт участия в формировании и проведении как экономической, так и социальной политики, представлении интересов своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами и государством. В Республике Беларусь этот опыт пока еще незначителен.

2. Чрезмерные требования профсоюзов, реализация государством слишком затратных социальных программ, требующих значительных средств и соответственно этому высоких налогов, не всегда служат становлению цивилизованных предпринимателей [11, с. 917].

Общественные объединения нанимателей стали создаваться в Республике Беларусь в 1990-1991 гг. – в период начала развития предпринимательства. Наиболее значительными из них явились Белорусская научно-промышленная ассоциация (БНПА), Белорусский союз предпринимателей и арендаторов (БСПиА) и Белорусский союз предпринимателей (БСП), позже объединившиеся в Белорусскую конфедерацию промышленников и предпринимателей (БКПП), которая представляла интересы нанимателей в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам и являлась участником Генерального соглашения. В установленный срок из названных общественных объединений государственную регистрацию прошел БСПиА путем преобразования в объединение юридических лиц – Белорусский союз предпринимателей и нанимателей им. профессора М.С. Кунявского (БСПН им. Кунявского), который представляет интересы нанимателей и является субъектом социального партнерства на республиканском уровне.

В целях оказания комплексной государственной поддержки развитию субъектов хозяйствования негосударственной формы собственности в республике создан Совет по развитию предпринимательства. Совет по развитию предпринимательства является консультативным органом, осуществляет свою деятельность на общественных началах, его решения носят рекомендательный характер. Основная функция Совета – выработка рекомендаций по развитию и комплексной государственной поддержке субъектов хозяйствования негосударственной формы собственности в целях структурной перестройки экономики, формирования конкурентных отношений и координации деятельности общественных объединений предпринимателей. Основными задачами Совета является подготовка предложений по совершенствованию и координации деятельности республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов, общественных объединений предпринимателей в области развития и поддержки предпринимательства; определению приоритетных направлений развития предпринимательства и его поддержке; совершенствованию системы налогообложения субъектов предпринимательства; созданию в республике благоприятных условий для привлечения отечественных и иностранных инвестиций; эффективному использованию финансовых средств, направляемых на развитие и поддержку предпринимательства, включая привлекаемые иностранные инвестиции; защите прав и законных интересов предпринимателей, совершенствованию системы обобщения и учета мнений субъектов предпринимательства; пропаганде в средствах массовой информации опыта зарубежного и отечественного предпринимательства.

В условиях социально-экономической трансформации регулирование трудовых отношений является важнейшим направлением государственной экономической политики. Как показывает мировой опыт, модель социального партнерства – цель и средство формирования благополучного экономически и социально устойчивого общества. В процессе становления в Республике Беларусь социально ориентированной экономики именно подобная модель трудовых отношений позволит преодолеть противоречия, решить актуальные проблемы в сфере трудовых отношений (или создать механизмы их решения), обеспечить баланс индивидуальных, коллективных и государственных интересов; наиболее эффективно функционировать субъектам трудовых (и производственных, экономических) отношений; достигать высоких социально-экономических результатов не только в краткосрочном периоде, но и, что особенно важно – в долгосрочной перспективе.

*Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений как форма социального партнерства.* С формальной (юридической) точки зрения, коллективный договор (соглашение) – нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические

отношения между нанимателем и наемными работниками. Однако коллективный договор определяет трудовые отношения не только и не столько с формальной (существует в форме нормативного акта), сколько с содержательной стороны (продуцируется в процессе договаривания сторон и в этом смысле существует как социально-экономическое явление и процесс).

Коллективный договор – процесс и результат ведения переговоров между сторонами трудовых отношений на уровне предприятия (фирмы) – профсоюзом и нанимателем – по поводу условий и оплаты труда, гарантий занятости, а также социальных гарантий.

Коллективный договор является формой проявления социального партнерства. Собственно коллективный договор заключается на микроуровне (предприятие, фирма) между профсоюзом и нанимателем; тарифное соглашение – на мезоуровне (отрасль) между отраслевым профсоюзом и, например, концерном; генеральное соглашение – на макроуровне (национальная экономика) между объединением профсоюзов, союзом предпринимателей и государством (правительством).

Современная экономическая наука накопила достаточно большое количество теорий, объясняющих феномен трудовых и в том числе коллективно-договорных отношений. Применение различных подходов к феномену коллективного договора позволяет по-разному определять его сущность и функции.

Учитывая многоаспектность, многогранность феномена трудовых отношений как отношений экономических, политических, социальных, культурных и т.д., каждый из основных элементов трудовых отношений в свою очередь обладает подобными же особенностями. Поэтому рассмотрение коллективного договора требует применения системного подхода, который позволяет выделить следующие аспекты в коллективном договоре и коллективно-договорных отношениях:

- экономический (отношения обмена между трудом и капиталом, отношения на рынке труда между работодателями и работополучателями);
- политический (отношения власти);
- юридический (правоотношения, формально закрепленные нормы поведения);
- социальный (отношения между социальными группами и внутригрупповые);
- культурный (этические, моральные отношения, правила и нормы поведения, не закрепленные формально).

Экономический подход определяет коллективно-договорные отношения как отношения, складывающиеся на рынке труда, спрос и предложение на котором представляют соответственно предприниматели и профсоюзы. Причем профсоюз, решая вопросы заработной платы, сохранения и увеличения числа рабочих мест, поддержания

национального уровня занятости, условий труда и социальной жизни, активно воздействует как на объем спроса, так и предложения труда.

Профсоюзы эффективно контролируют общую ситуацию на рынке труда, не допускают несанкционированного снижения заработной платы. Современным профсоюзам удается оказывать существенное воздействие на ситуацию, складывающуюся на национальном рынке труда. Низкий уровень безработицы, стабильный уровень заработной платы, защита денежных доходов лиц наемного труда от инфляции записывают в актив национального профсоюзного движения.

Профсоюзы стремятся заключить выгодные коллективные договоры с предпринимателями, обращая особое внимание на техническую политику, уровень заработной платы, условия труда. Однако действия профсоюза, направленные на повышение уровня оплаты труда, могут привести к уменьшению занятости и росту безработицы. Профсоюз, который нереалистично оценивает складывающуюся экономическую ситуацию, прессингуя предпринимателей и добиваясь повышения зарплаты выше допустимого уровня, может снизить конкурентную способность производства и привести фирму к банкротству. В свою очередь работодатель может угрожать сворачиванием производства и увольнением работников, профсоюз – забастовкой и остановкой производства, т. е. срывом заключенных контрактов до тех пор, пока его требования не будут учтены. Поэтому у работодателя и профсоюза нет иной альтернативы, кроме конструктивных переговоров, т.е. процесс ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров объективно обусловлен.

Данный переговорный процесс по выработке новых или пересмотру уже действующих социально-трудовых соглашений четко регулируется законодательством.

Присутствие на рынке труда профсоюза во многом содействует оптимизации социально-экономических, производственных и трудовых отношений: руководство фирмы имеет возможность регулярно получать систематизированную информацию об условиях труда и воспроизводства рабочей силы, что способствует выработке и принятию оптимальных управленческих решений, в итоге повышается производительность труда, снижается текучесть кадров, что уменьшает расходы на ее подготовку.

Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений и его сущность выражается в выполняемых им функциях: регулятивно-защитная (для наемных работников); социального мира (для работодателей и государства); контроля (для работодателей и государства); регулирования (для государства). Функции коллективного договора могут быть представлены иначе: защитная (защита интересов обеих сторон и обеспечение их сбалансированности); организационная, или функция упорядочения (организация, упорядочение, трудовых отношений и развитие системы дополнительных социально-

правовых гарантий в тесной связи с результатами экономической деятельности); стабилизирующая (разрешение возникающих противоречий на основе компромисса без использования силовых методов). Следует заметить, что все перечисленные функции коллективного договора тесно взаимосвязаны, взаимообусловлены и не могут существовать обособленно.

В соответствии с регулятивно-защитной функцией коллективный договор призван защищать работников, являющихся наиболее уязвимым субъектом трудовых отношений, от нанимателей, использующих преимущества своего экономического положения в своих интересах.

Одновременно коллективный договор "защищает" нанимателей от необоснованных требований работников, удовлетворение которых может нарушить ритм производственного процесса и нанести ущерб деятельности предприятия – здесь проявляется функция контроля. Фиксированные в коллективном договоре условия труда (размер зарплаты, условия оплаты, продолжительность отпусков, дополнительные социальные льготы) позволяют нанимателю заранее планировать издержки производства и предполагаемую прибыль. Для работника же они являются определенными гарантиями удовлетворения его собственных интересов, что создает предпосылки взаимного согласия и повышения эффективности труда, что служит интересам сторон и общества в целом. В свою очередь, по мере роста эффективности экономической деятельности возникают возможности для повышения социальных гарантий и их закреплении в новых договорах. Таким образом, коллективный договор служит согласованию (урегулированию) интересов нанимателей и работников и достижению их взаимоприемлемой сбалансированности (функция социального мира).

Хотя коллективный договор и направлен на установление и поддержание стабильности трудовых отношений, он, конечно, не может полностью устранить почву для конфликтов во взаимоотношениях субъектов рынка труда, поскольку у каждого свои социально-экономические интересы, цели, требования. Осуществление коллективным договором всех отмеченных функций предполагает установление процедур согласования интересов, рассмотрения проблем обеих сторон, в ходе которых вырабатываются взаимоприемлемые решения. Когда условия соглашения приобретают форму договора, создается гарантия социальной и экономической стабильности, обеспечиваемая запретом на проведение забастовок во время действия коллективного договора и отказом нанимателя прибегать к мерам, ведущим, например, к массовому увольнению работников. Таким образом, заключение коллективно договора представляет собой процесс, направленный на согласование интересов обеих сторон и разрешение конфликтов наименее болезненными средствами.

Наконец, важнейшим преимуществом коллективно-договорного регулирования трудовых отношений является многовариантность и гибкость принятия решений, что особенно

существенно в условиях экономической и правовой нестабильности, трансформации экономической системы на всех ее уровнях.

Ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров – это основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства (в лице нанимателя) и занятых у него работников (в лице их представительного органа).

В условиях трансформации отечественной экономической системы из административно-командной в социально ориентированную рыночную закономерным процессом является и соответствующая трансформация всех ее подсистем и составляющих элементов. Сказанное в полной мере относится и к системе коллективно-договорного механизма регулирования трудовых отношений.

Так, коллективный договор в советское время состоял из разделов по решению производственно-экономических задач и разделов по осуществлению мероприятий социального развития коллектива, в рамках которых и реализовывалась защитная функция договора (см. таблицу 2.1)

Таблица 2.1 – Роль коллективного договора в условиях АКС и современной Республики Беларусь

АКС 1970-1980-х гг., Белорусская ССР	Трансформация экономики 1999-2008 гг., Республика Беларусь
1	2
привлечение рабочих и служащих к управлению производством; выполнение планов и социалистических обязательств; развитие и совершенствование социалистического соревнования; внедрение достижений науки, техники, передового опыта, НОТ;	организация труда и повышение эффективности производства;
оплата и нормирование труда	определение размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок; нормирование труда, определение форм, систем оплаты труда, продолжительности рабочего времени
повышение квалификации, экономических знаний и общеобразовательного уровня работающих;	подготовка, повышение квалификации работников;
Условия труда и быта женщин-работниц; укрепление дисциплины труда;	регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
охрана труда, медицинское обслуживание,	создание здоровых и безопасных условий труда, определение времени отдыха;

*Окончание таблицы 2.1*

1	2
социальное страхование, организация санаторно-курортного лечения и отдыха	охрана здоровья, социальное страхование, организация санаторно-курортного лечения и отдыха;
оказание помощи в воспитании детей;  жилищно-бытовое обслуживание и организация общественного питания	предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов; строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения;
культурно-воспитательная и физкультурная работа; воспитание, обучение и организация труда молодежи;	создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования;
----- ----- -----	улучшение условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя; гарантии социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации; ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника; ответственность сторон за невыполнение
----- ----- -----	коллективного договора; обеспечение занятости, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников; заключение и расторжение трудовых договоров и контрактов; правовые гарантии деятельности профкома

*Источник: разработано и составлено автором.*

Как видно из таблицы, целями коллективного договора времен АКС служили эффективное производство и справедливое распределение общественных благ. Это свидетельствует о том, что коллективный договор в советском государстве выполнял производственно-распределительную функцию. Исторически же сложившейся функцией коллективного договора является регулирование взаимоотношений администрации (собственника, работодателя) и наемных работников, защита интересов последних (т. е. регулятивно-защитная функция).

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также Трудовым кодексом Республики Беларусь (действует с 1999 г.). В соответствии с законодательством представители сторон вправе сами определять структуру договора и обязательства, которые стороны возлагают на себя. Коллективный договор может содержать положения об организации труда и повышении эффективности производства;

нормировании, формах, системах оплаты труда, др. доходов работников; размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды; заключении и расторжении трудовых договоров; обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда; строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей; предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов; улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя; создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников; минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки; ответственности сторон за невыполнение коллективного договора; гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации; ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника и др. [22, с. 184 - 185].

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью. В качестве приложений к коллективному договору могут быть, например, различные положения об оплате труда, премировании, доплатах и надбавках, положение о дополнительных отпусках, план мероприятий по охране труда, перечень работ, профессий и должностей, связанных с вредными условиями труда, перечень профессий, которым должно выдаваться мыло и защитные средства, имеющих право на получение молока за работу во вредных условиях труда, правила внутреннего трудового распорядка и т. д. Объем и структура приложений могут быть различными и определяются спецификой предприятия.

Трансформация социально-экономических отношений, осуществляемая в Республике Беларусь нашла свое отражение и в структуре коллективного договора (см. таблицу): появились разделы, связанные с гарантиями при разгосударствлении и приватизации государственного имущества, определяющие ответственность сторон за невыполнение статей коллективного договора, правовые гарантии деятельности профкома и т. д. И все же этого явно не достаточно, чтобы считать, что коллективный договор выполняет сегодня свою изначальную роль.

В настоящее время в Республике Беларусь коллективный договор в том виде, в котором он существует, и по форме (находящей свое отражение в структуре) и по содержанию (что отражается в выполняемых функциях) требует модификации: то есть

акцент в выполнении им производственно-распределительной функции в условиях административно-командной системы должен быть смещен в сторону выполнения "естественной" для него регулятивно-защитной функции.

Относительно выполняемой коллективным договором роли следует обратить внимание и такую его сторону, как выполнение им функции управления производством. Соотношение коллективных договоров и участия в управлении остается дискуссионным вопросом и в теории и в практике. Ряд экономистов до сих пор считает коллективный договор формой участия в управлении производством, что в действительности далеко не так.

Коллективный договор как институт производственной демократии принципиально отличается от участия в управлении. В коллективном договоре отношения труда и капитала являются конфликтными. Участие же работников в управлении основывается на том, что для защиты наемного труда социальные партнеры выходят за рамки коллективно-договорного регулирования и пытаются достигнуть равенства власти в принятии решений по экономическим, социальным и кадровым вопросам.

Коллективный договор – лишь нормативная основа, на которую опираются в своей деятельности наемные работники и их профсоюзы на предприятиях и фирмах, а не форма участия в управлении производством.

Коллективный договор предусматривает создание и поддержание определенного баланса интересов между предпринимателями и наемными работниками, трансформирует конфликтные интересы обеих сторон во взаимоприемлемое ограниченное сотрудничество. Для организованных в профсоюзы наемных работников это означает гарантию приемлемых условий труда, норм и правил регулирования трудовой деятельности, справедливую оценку его результатов. Для работодателей – это средство достижения единообразных норм в оплате труда, регулировании рабочего времени, возможности учета изменений на рынке труда.

В реальности различия между договорами и участием не так четко очерчены. Оба инструмента (института) являются взаимодополняющими и взаимодействующими, хотя такая ситуация не является характерной для всех форм участия в управлении и, скорее, касается ситуаций, в которых эти формы не могут внедряться в отсутствие коллективно-договорного механизма. В то же время функционирование коллективных договоров без наличия институтов участия в управлении недостаточно эффективно (как в нашей стране в отсутствие институтов участия).

При высокой сложности коллективных переговоров и на уровне предприятия (фирмы) они осуществляются с участием представителей работников данного предприятия как партнеров работодателей по переговорам и, в результате, фактически достигается удовлетворительный уровень участия. Так, например, в Великобритании и США отсутствуют особые формы участия в

управлении, поскольку переговоры там затрагивают детализированные правила и процедуры условий оплаты и организации труда. В некоторых континентальных европейских странах они имеют значение, так как там преобладают коллективные договоры (переговоры) на уровне предприятий.

В последнее время определенные формы участия иногда используются вместо коллективных переговоров и частично замещают профсоюзную посредническую деятельность. Во многих других случаях участие и переговоры сосуществуют, на что указывает послевоенный опыт ФРГ, Швеции, Дании и других стран. Подобный опыт можно отнести к технологиям индустриальной демократии. Индустриальная демократия исторически может быть интерпретирована как продолжение логики коллективных договоров и переговоров на предприятии.

*Итак, в переходной (как, впрочем, и смешанной) экономике коллективный договор является основным институтом и документом, гарантирующим защиту прав и интересов наемных работников. В нем фиксируются права и обязанности сторон (работников и нанимателей), поэтому именно на него могут опираться наемные работники при защите своих экономических и социальных интересов. Коллективный договор отвечает требованиям соотношения государства и рынка. Государство устанавливает законодательные рамки и поэтому влияет на форму ведения коллективно-договорного процесса. В указанных пределах профсоюзы и работодатели действуют автономно.*

*С учетом значительной роли государственного регулирования трудовых отношений в рамках социального партнерства в условиях трансформации, идеология социального партнерства, основанная на принципе ответственности сторон за принятые обязательства, должна получить дальнейшую поддержку и разработку и со стороны органов государственного управления. По мере осуществляемых преобразований, формирования развитого экономического сознания субъектов трудовых (и связанных с ними) отношений следует преодолевать противоречия между контрактной системой найма и коллективным договором как формой социального партнерства, разработать более гибкий механизм контрактной системы.*

*Регулирование трудовых отношений на принципах социального партнерства, или коллективно-договорное регулирование, выступает важнейшим социально-экономическим и организационным ресурсом и должен стать целью, самоцелью и средством формирования инновационной, социально ориентированной, устойчиво развивающейся экономики Республики Беларусь.*

### **3 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ, РЫНКА ТРУДА**

#### **3.1 Теория интеллектуального капитала в контексте становления новой экономики**

С точки зрения темы данного исследования наиболее существенным для характеристики интеллектуального капитала в контексте новой экономики представляется использование научного знания в его форме как самостоятельного элемента производительных сил. По признанию большинства исследователей, интеллектуальный капитал становится решающим фактором современного производства. По мере того, как развитые страны вступают в постиндустриальную эру, интеллектуальный капитал играет все более важную роль в их прогрессе.

В новой экономике определяющим стал феномен теоретических знаний, преобладание теории над эмпиризмом и кодификация знаний в абстрактные системы символов, которые могут быть сохранены и переданы разнообразными способами. Д.Белл считает, что в постиндустриальной фазе развития «центральная роль будет принадлежать теоретическому знанию». В постиндустриальном обществе теоретические знания в качестве детерминанты экономического прогресса сменяют экспериментальные и обыденные, присущие предшествовавшим эпохам [23, с.14, 175].

Своеобразие новой экономики заключается в том, что возрастает роль знаний как стратегического экономического ресурса, как капитала. Диалектика знаний как потребительского и инвестиционного продукта такова, что знания, выступающие конечным продуктом одного производственного процесса, например, образования, становятся необходимым ресурсом другого производственного процесса, вещественного или невещественного. Особенность знания как экономического ресурса состоит в том, что оно чаще всего присутствует в приобретаемых товарах и услугах, объективируясь в них благодаря труду.

Главным пунктом в концепции Дж. Кендрика, базирующейся на расширительной трактовке капитала, является понятие совокупного капитала (total capital). Он разделяет совокупный капитал на вещественный (tangible) и невещественный (intangible). Вещественный капитал имеет непосредственную материальную, вещную форму; невещественный капитал, как полагает Дж. Кендрик, не имеет собственной материальной формы и воплощается в вещественном капитале, повышая его качество и продуктивность. По его мнению, невещественный капитал «...в основном представляет собой знания

индивидуумов, накопленные ими благодаря инвестициям в образование, и научные исследования. Его услуги проявляются либо в применении знаний непосредственно в производительной деятельности, либо посредством используемых в производстве орудий труда» [24, р. 22-49; 25].

Другие авторы подчеркивали важность затрат на исследования и разработки как источника развития техники, которые в основном материализуются в вещественном капитале. Однако никто не пытался измерить фонд невещественных производительных знаний, полученных в результате исследований и разработок, и дополняющий фонд вещественного капитала [26].

В состав невещественного капитала, в зависимости от взглядов того или иного автора, включают интеллектуальный социальный капитал [27].

Теория интеллектуального капитала считается новой, однако в форме здравого смысла она существует уже давно. Количественно величина интеллектуального капитала скрывалась в отношении рыночной стоимости акций компании к стоимости ее чистых активов в расчете на одну акцию. До последнего времени эта разница относилась на счет таких субъективных факторов, как слухи, конфиденциальная информация о новых товарах и интуитивное предвидение перспектив компании, – которые не поддаются количественной эмпирической оценке. Более того, считалось, что указанная разница является временным отклонением от нормы, неэмпирической добавленной стоимостью, которая со временем найдет свое выражение в росте доходов, сокращении накладных расходов, повышении производительности или увеличении доли рынка, приходящейся на изделия компании, – то есть в категориях, к которым применимы обычные оценочные критерии. Опыт последних лет доказал ошибочность таких взглядов.

Широкое распространение термина «интеллектуальный капитал» относится к первой половине 90-х годов 20 века. В 1993 году шведская страховая компания Scandia в своем годовом отчете опубликовала сведения о располагаемом ею интеллектуальном капитале. Интеллектуальный капитал как экономическое явление был зафиксирован не в сфере материального производства. Изучение интеллектуального капитала осуществляют компании, занимающиеся такими видами бизнеса, как страхование, программирование, проектирование, консультирование, аудит, научные исследования, патентинг, лицензирование, основу которых составляет интеллектуальная деятельность, интеллектуальный труд. Концепция интеллектуального капитала скоро нашла применение в деятельности предприятий и организаций. Интеллектуальный капитал частично в форме нематериальных активов был оценен и введен в баланс предприятия.

Однако первые попытки определения интеллектуального капитала появились еще в 60-е годы 20 века в работах неоклассиков. М. Фридмен наметил путь исследования интеллектуального капитала, его источник, специфику движения, выделив в составе активов предприятия так называемый гуманитарный капитал и определив некоторые его особенности по сравнению с другими составными частями капитала фирмы [28].

До 90-х годов 20 века достаточно четкого определения интеллектуального капитала не существовало. Но в последние десятилетия отдельные исследователи и группы, работающие в самых различных областях, в связи с распространением интеллектуального труда и наукоемкого производства встали перед необходимостью выработки общего определения данного понятия. Значительный вклад в развитие вопроса с точки зрения уточнения содержания интеллектуального капитала как объекта исследования и выделения его структурных элементов был внесен учеными и практиками: Л. Прусаком, И. Роосом, К.-Э. Свейби, П. Саливаном, П. Страссманом, Т.Стюартом, Э. Тоффлером, Т. Фортьюном, И. Хирояки, Л. Эдвинссоном за рубежом, а в отечественной науке: В. Гойло, В. Иноземцевым, Р. Капелюшниковым, С. Климовым, М. Скаржинским, Р.Цвылевым и др. [29; 30].

По мнению Т.Стюарта, интеллектуальный капитал представляет собой нечто вроде «коллективного мозга», аккумулирующего научные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы. Все эти элементы интеллектуального капитала Т.Стюарт рассматривает как факторы, от которых в той или иной степени зависит создание богатства общества. [31, с. 382].

Некоторые авторы подразумевают под интеллектуальным капиталом не только научные кадры (интеллектуальную элиту), но и заводские марки, товарные знаки и даже некоторые материальные активы, занесенные в бухгалтерские книги с указанием их стоимости [32].

Другие исследователи распространяют понятие интеллектуального капитала и на такие факторы, как лидирующие позиции в области использования новых технологий, непрерывное повышение квалификации персонала и даже оперативность выполнения заявок клиентов на техническое обслуживание и ремонт поставленного оборудования [33, с. 5].

Достаточно проработанной и интенсивно развивающейся в 21 веке областью исследований влияния накопленного интеллектуального потенциала на продуктивность деятельности экономического субъекта остается концепция человеческого капитала (А. Аулин, Дж. Грейсон, Ц. Грилихес, Н. Ирланд, Е. Кануто, Б. Кикер, Дж. Минцер, О.Нордхоуг, Г. Псахаропулос, Р. Пэлмэн, Г.Сен-Пол, Л. Туроу и др. - за рубежом, а в отечественной науке - А.И. Добрышин, С.А. Дятлов, И.В. Ильинский, Р.И. Капелюшников, М. Критский, С.А.

Курганский, Е.Д. Цыренова, В.П. Щетинин и др.). Данное направление рассматривает знания в качестве объекта накопления отдельным экономическим индивидом, работником.

Отметим, что концепция человеческого капитала ограничивалась анализом знаний, воплощенных в человеке и способствующих созидательному труду. Концепция интеллектуального капитала, как видим, демонстрирует более широкий взгляд, рассматривая как капитал не только знания, воплощенные в человеке, но и накопленные научные знания, объективированные в новых технологиях, методиках производства, базах данных, программном обеспечении, а также отношениях с другими экономическими субъектами (потребителями, поставщиками, конкурентами).

Обзор взглядов по содержанию понятия интеллектуального капитала показывает, что он наиболее изучен в контексте прикладных аспектов экономики, в частности в аспекте бухгалтерского учета, финансов, менеджмента, но недостаточно исследован в рамках теоретической экономики. Это объясняется тем, что наиболее важными с точки зрения практики являются вопросы определения, оценки, учета интеллектуального капитала на фирме.

Несмотря на разночтения трактовок интеллектуального капитала, они не исключают друг друга: на наш взгляд, знания, интегрируемые производством в разных формах, лежат в основе конституции интеллектуального капитала и могут быть названы объединяющим началом этих трактовок, в связи с чем понятие «капитал знаний» тождественно понятию «интеллектуальный капитал». Знания, воплощенные в невещественных объектах, приобретают социально-экономическую форму капитала на том основании, что, подобно всякому (в частности, вещественному) капиталу:

1. они могут быть объектом собственности субъекта (индивида, фирмы, страны);
2. их формирование требует весьма значительных затрат (инвестиций) отдельных индивидов, предприятий и общества в целом в ущерб текущему потреблению;
3. они способны накапливаться и представляют собой определенный запас;
4. затраты на формирование знаний являются реальными (производительными) инвестициями, поскольку приносят длительный по своему характеру производственный эффект;
5. их производительное использование обеспечивает получение более высокого дохода в будущем (за счет отказа от части текущего потребления); причем этот капитал способен приносить не только денежный доход, но и «натуральный», морально-психологический выигрыш и удовлетворение, повышение социального статуса и т.д.

Методологические принципы анализа экономической сущности производительного капитала, распространенные на невещественные объекты, позволяют, на наш взгляд,

определить интеллектуальный капитал, как общественное отношение, выражающее социально-экономическую форму невещественных ценностей интеллектуальной природы, которые, становясь объектом чьей-либо собственности, накапливаются за счет инвестиций, производительно используются в общественном хозяйстве в течение определенного времени с целью получения дохода или иного удовлетворения. Иначе говоря, интеллектуальный капитал образуется знаниями, которые воплощены в людях (персонале), в технологиях (способах производства товаров и услуг, а также способах организации производства, труда и управления).

Таким образом, вещественный и интеллектуальный капитал различаются по натуральному выражению, но совпадают по экономической сущности. Интеллектуальный капитал - это знания, воплощенные в невещественных элементах производства, которые могут быть оценены и превращены в прибыль. Такое широкое определение охватывает любые научные, технические, управленческие и рыночные идеи, которые могут приносить дополнительную прибыль. Принципиально новым является группировка ресурсов (факторов) производства, объединенных своей интеллектуальной природой, с целью идентификации этого фактора как интеллектуального капитала и мобилизации в качестве фактора производства и экономического развития страны.

В экономической литературе интеллектуальный капитал характеризуется как микро- и макроэкономическое явление.

1. На уровне микроэкономики, будучи фактором производственного процесса, аналогично материалам, сырью, энергии, оборудованию, интеллектуальный капитал является важным источником добавленной стоимости и прибыли фирмы. Добавленная стоимость в данном случае возникает как результат использования новых возможностей бизнеса, новых рынков, производства новой продукции, повышения эффективности применения существующих активов, экономии затрат. Уже сегодня в американской экономике «при помощи информации производится около трех четвертей добавленной стоимости, создаваемой в промышленности» [34, с.14].

Автор концепции капитала знаний, П. Страссман утверждает, что использование информации, получаемой сотрудниками предприятия во время тренировок, обучения, совместного обсуждения актуальных вопросов влечет за собой рост производительности. Это отражается на экономических показателях, в частности увеличением прибыли. П. Страссман называет это «прибавочной стоимостью информации», другие исследователи - «рентой знаний», «интеллектуальной рентой» [35].

В контексте макроэкономики знания как интеллектуальный капитал определяют уровень развития экономики страны в будущем, становясь фактором экономического роста.

Развитие интеллектуального и образовательного потенциала является определяющим фактором прогресса общества и экономики. Экономическая сущность интеллектуального капитала раскрывается в его конкретных формах, которые, соединяясь определенным образом и взаимодействуя, образуют его структуру.

Концепции человеческого и интеллектуального капитала тесно связаны. Человеческий капитал - один из компонентов более общего понятия интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал, как более широкая из двух концепций, включает в себя совокупные знания, которыми обладает организация в лице своих сотрудников, а также в виде методологий, патентов, архитектур и взаимосвязей. Она объединяет человеческий и структурный капитал, учитывает возможность будущих доходов фирмы с точки зрения вклада человека, его способности постоянно создавать и порождать еще большую стоимость. Человеческий капитал – подмножество этой концепции.

Отождествление интеллектуального капитала с человеческим, встречающееся в отечественной экономической литературе, на наш взгляд, неправомерно, поскольку формы интеллектуального капитала выходят за рамки знаний, лишь принадлежащих работникам в качестве элемента их рабочей силы.

В то же время человеческий капитал также не полностью входит в состав интеллектуального капитала, интегрирующего знания. Согласно мнению В.Ильинского, по своему строению человеческий капитал объединяет капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

До некоторой степени созвучной названной классификации является деление человеческого капитала на три компонента: витальный (жизненный), социальный и духовный капитал.

Второй компонент интеллектуального капитала включает патенты, лицензии, торговые марки, организационные структуры, базы данных, руководства, компьютерные программы, списки потребителей, электронные сети и прочие объективные факторы, обеспечивающие производительный труд работников [36].

Структурным капиталом являются, по мнению авторов, знания, «овеществленные» в политических и процедурных руководствах, соглашениях с потребителями. Структурный капитал, в свою очередь, включает капитал потребителей (клиентов) и организационный капитал. Капитал потребителей складывается из базы потребителей, характера связей с ними и их потенциала. Значение категории капитала потребителей особенно важно для таких предприятий, где основой деятельности является портфель договоров с клиентами, определяющий масштабы, структуру и динамику деятельности: финансовые и страховые

компания, консалтинговые, юридические, компьютерные, исследовательские, информационные, технологические фирмы и др.

Организационный капитал - это систематизированная и собранная воедино, формализованная компетентность компании плюс системы, позволяющие реализовать способность компании к инвестициям, усиливающие ее творческую эффективность, а также организационные возможности создания продукта, стоимости, капитала.

Согласно другой терминологии, интеллектуальный капитал делят на человеческий, организационный и реляционный, совпадающие по содержанию с человеческим и структурным [37].

Являясь результатом интеллектуальной деятельности, знания в момент их производства уникальны, в смысле единственности, и находятся в уме человека в виде идей, гипотез, планов и т.д. Но использование знаний как интеллектуального капитала в воспроизводственном процессе подразумевает возможность доступа к ним. Ради удобства их использования знания могут быть зафиксированы на каких-либо носителях (бумажных, магнитных, электронных и т.п.) и защищены в правовом отношении. Знания работника как человеческий капитал специфичны, индивидуальны, не всегда поддаются фиксации, в результате доступ к ним и защита их затруднены.

Поддерживая общепринятый подход, полагаем, что первым и главным слагаемым интеллектуального капитала является человеческий капитал - совокупность знаний, навыков, умений, творческих способностей. Эта группа знаний, которыми располагают работники, может быть продемонстрирована, но ее трудно выделить. Передача таких знаний может осуществляться путем демонстрации или обучения на рабочем месте. Такие знания трудно защитить. Однажды передав их, создатель (или собственник) не сможет контролировать использование этих знаний. Человеческие ресурсы (человеческий фактор) - наиболее активная и динамичная компонента интеллектуальных возможностей производства — являются основой всех слагаемых интеллектуального капитала.

Человеческий капитал представляет собой интеллектуальную (производительную) силу, которая создает и реализует инновации производственного и организационного характера. В современных условиях неизмеримо возрастает роль высокообразованной человеческой личности, способной не только воспринимать ранее накопленное научное знание, но и обобщать, анализировать, создавать новые знания в виде передовых технологий, услуг, продуктов.

Преимущество наукоемкой фирмы заключается в превращении, трансформации активов человеческого капитала, знаний, инноваций, произведенных человеком, в технологический и вещественный капитал, которым фирма может владеть, использовать и

распоряжаться. Таким образом, человеческий капитал занимает центральное место в структуре капитала, являясь его активным, ведущим элементом (см. рисунок 3.1).



**Рисунок 3.1 – Взаимодействие человеческого капитала с другими элементами капитала**

*Источник: составлено на основании данных [114]*

Вторая группа знаний может быть зафиксирована, закодирована, записана, передана и разделена, приобретая форму институционального (фиксированного) капитала; ей можно обеспечить правовую охрану с помощью авторского права, патентов, ноу-хау и т.д. К формам институционального капитала можно отнести: модель, алгоритм, программный продукт, проект, промышленный образец, базы данных и др.

Ресурсы человеческого капитала включают знания, навыки, ноу-хау всех работников, их коллективный опыт, стоимость которых трудно определить. Например, адвокатская фирма может рассматривать своих штатных юристов как основной капитал. Юридическая фирма предоставляет услуги клиентам, используя знания и опыт своих работников. Другие компании не столь непосредственно используют свой капитал для создания стоимости. Например, фирмы, производящие программное обеспечение, используют своих программистов для ее создания. Затем компьютерные программы систематизируются, оформляются как объекты интеллектуальной собственности, учитываются как нематериальные активы, которые принимают товарную форму, изготавливаются (копируются) и продаются (коммерциализуются). В этом случае человеческий капитал создает стоимость фирмы не непосредственно, а через поставленные на учет объекты интеллектуальной собственности, то есть через нематериальные активы, относящиеся к институциональному капиталу.

Термин «структурный капитал», применяемый в западной научной литературе, на наш взгляд, подчеркивает то обстоятельство, что отдача от инвестиций в человеческий капитал и экономический рост в целом опосредуются, как правило, функционированием отдельных индивидов в составе институциональных форм экономической активности, где эффективность использования накопленных знаний обусловлена не только уровнем образования, опытом работника, но и интеллектуальными факторами, создателями, носителями и пользователями которых являются не отдельные индивиды, а некие образования, учреждения, коллективы, коалиции экономических агентов. Полагаем, что обозначение данной формы капитала как структурный акцентирует создание интеллектуальных объектов капитала в рамках определенных институционализированных структур (фирм, предприятий, организаций).

Ряд специалистов включает в состав интеллектуального капитала социальный капитал, который вообще трудно ассоциировать с какими-либо затратами и субъектами собственности. Сегодня категория социального капитала находит все более широкое признание в экономической литературе.

Одна из первых попыток введения социального капитала в структуру факторов производства принадлежит Дж. Коулмену. Социальный капитал Дж. Коулмен определяет, как внешние и внутренние связи организации.

В дополнение к рассмотренным слагаемым интеллектуального капитала, ряд исследователей предлагает включать в его состав потребительский капитал (К.-Э. Свейби, Л. Эдвинссон, Э. Брукинг) – будущие потребители продукции компании, способность фирмы удовлетворять запросы потребителей. Категория потребительского капитала охватывает не только совокупность заказчиков и покупателей компании, но и усилия ее персонала по развитию отношений с покупателями и заказчиками, налаженность бизнеса и долгосрочность отношений с покупателями и заказчиками. Среди отечественных исследователей, обративших внимание на значение потребительского капитала в экономике, следует назвать М.Критского, Л.Симкину. М.Критский, рассматривающий человеческий капитал как основное производственное отношение современного общества в его формальных модификациях, выделяет следующие превращенные его формы: производственный, потребительский и интеллектуальный, характеризует человеческий капитал, как запас (фонд) накапливаемых и реализуемых производительных и потребительных сил.

Приведенные классификации интеллектуального капитала, подобно всякой классификации, носят условный и открытый характер. Следует допустить также, что предлагаемый нами список составных частей интеллектуального капитала не является исчерпывающим. Он

может быть расширен как за счет включения новых элементов (например, некоторые исследователи говорят об организационном капитале - Л. Эдвинссон, М. Мэлоун), так и за счет дробления имеющихся составляющих (например, выделение в составе социального капитала политического, этического, медиа-капитала и других компонентов). Так, судебное решение о признании фирмы Microsoft монополистом повлекло резкое падение стоимости ее акций, что, скорее всего, связано с потерей не интеллектуального, а политического капитала. В последнее время появилась точка зрения о том, что существует также «духовный капитал».

*Таким образом, теория интеллектуального капитала в экономической теории, на наш взгляд, включает следующие положения.*

*На стадии становления новой экономики знания приобретают значение в экономическом смысле в форме интеллектуального капитала. Теоретические знания становятся решающим экономическим ресурсом, более важным, нежели природные ресурсы и физический капитал. Основу интеллектуального капитала составляют научные знания прикладного, специфического характера, которые могут быть применены в производстве новых товаров или коммерциализованы.*

*Интеллектуальный капитал не имеет материально-вещественной формы проявления и объединяет не вещественные ценности интеллектуальной природы, которые воплощены в работах или зафиксированы, закодированы в символической, знаковой форме (в формулах, изображениях, описаниях, чертежах, базах данных, компьютерных программах и т.д.) на каких-либо носителях (книги, статьи, компьютерные диски и т.д.). Особенности проявления сущностных свойств интеллектуального капитала выступают: длительный инвестиционный период, высокая степень риска, неопределенности его производства и использования, низкая степень ликвидности.*

*Интеллектуальный капитал осуществляет свой вклад в экономические результаты следующими путями: за счет повышения эффективности производственных и управленческих процессов (экономии затрат, повышения производительности труда, капитала) обеспечивает на микроуровне рост добавленной стоимости и доходов фирмы, на макроуровне - экономический рост и накопление национального богатства.*

### **3.2 Особенности интеллектуального капитала в условиях становления новой экономики**

В процессе происходящих в последние десятилетия трансформационных перемен существенно изменились взгляды экономистов на структуру факторов производства и

экономического роста, их значимость, экономическую сущность. Модификация теоретических подходов происходила прежде всего в направлении установления новых соотношений между факторами производства. В частности, значительно расширилась содержательная емкость понятия «капитал» как основополагающего фактора общественного производства. Исторические предпосылки расширительной трактовки капитала постепенно обнаруживались учеными по мере совершенствования самого способа производства.

В процессе развития экономической мысли представители классической и неоклассической школ экономической теории высказали предположения относительно существования невещественных форм богатства и капитала, прежде всего человеческого капитала в форме знаний, квалификации работника, его мастерства (У. Петти, А. Смит, Ж.Б. Сэй, Дж.С. Милль, А. Маршалл, Л. Вальрас, И. Фишер), которые, тем не менее, остались предвидением, не получили завершения в виде целостной концепции. Очевидно, для подобной концепции еще не было достаточной базы. Вместе с тем, эти ученые последовательно выработали методологические подходы к анализу капитала, в какой бы форме он ни был представлен. В историографии теории капитала просматривается стремление авторов выделить единое экономическое содержание, единую экономическую природу благ капитального характера.

Во-первых, наиболее существенным для разграничения благ представляется акцент не на том, что следует относить к капиталу, а на способе употребления, использования этого объекта (меркантилисты, Ж.Б. Сэй, Дж.С. Милль). Классики сформулировали тезис об авансировании благ и вытекающем отсюда притязании на получение будущего дохода. Это положение позволило выделить из всего товарного мира класс капитальных благ. Использование объекта в качестве капитала превращало его в средство производства других благ.

Во-вторых, классики уделяли особое внимание капиталу как собственности на средства производства, использование которых позволяет обеспечивать и увеличивать производство будущих благ. В марксистской трактовке собственность на капитал рассматривалась в социально-классовом контексте. Возможность использования благ как капитала открывалась лишь в условиях определенных экономических отношений, таким образом, что капитал становился отражением, социально-экономической формой этих отношений (К. Маркс).

В-третьих, доктрина авансирования (Ф.Кенэ, классики) в неоклассической теории трансформировалась в идею межвременного выбора, межвременного предпочтения благ (Е. Бем-Баверк, У. Джевонс, К.Виксель, И. Фишер, Ф. Хайек), подразумевающую под капиталовложениями (инвестициями) любые затраты, влекущие за собой отказ от текущего

потребления и обеспечивающие получение определенного дохода в будущем (Л. Вальрас - тезис вечности дохода, И.Фишер - дисконтированный поток дохода). К. Маркс также обосновал тезис о капитале как стоимости, проносящей прибавочную стоимость.

Кроме того, в неоклассической теории право на получение дохода предполагает понятие некоего фонда (запаса), по крайней мере, в смысле источника инвестиций (А. Маршалл, Дж.Б. Кларк, Л. Вальрас, И.Фишер, Дж. Хикс ).

Эти ключевые методологические принципы послужили, на наш взгляд, отправной точкой для формирования расширительной трактовки капитала, вовлекающей в состав капитальных не только физические, но и нефизические блага, для развития идеи о человеческом капитале (Т. Шульц, Г. Беккер), об интеллектуальном капитале (Л. Прусак, П. Салливан, К.-Э.Свейби, П. Страсман, Т. Стюарт, Л. Эдвинссон и др.), о совокупном капитале (Дж. Кендрик, Г. Джонсон).

Слабость классической методологической позиции связана с недоучетом социальных, политических, личностных факторов производственного процесса, так что указанные элементы экономической системы, производства, капитала остаются за пределами экономического анализа, воспринимаются как внешние, а не внутренние черты системы, процесса, феномена. Тем самым экономическое явление вырывается из социально-культурного контекста, в котором оно находится. Такой подход может быть охарактеризован как методологический редукционизм, или индивидуализм. Представители классического и неоклассического направлений, проповедуя принцип экономического детерминизма, объясняли экономическое развитие действием материальных факторов производства, вещественного капитала, прежде всего. Экономические, вещные отношения, материальные факторы становились, согласно этой позиции, определяющими, а капитал традиционно трактовался как совокупность вещественных объектов, как вещественный фактор производства, произведенный человеком.

Своеобразной реакцией на экономический редукционизм явились попытки расширить базу экономических исследований за счет анализа субъективных предпочтений, поведенческих мотиваций (маржиналисты), конкретно-исторических и национально-специфических форм экономической жизни, политических и социальных институтов (историческая школа). Для «историков» и институционалистов характерно внимание к не вещественным детерминантам экономического процесса: социальным условиям производства, психологическим мотивам деятельности, способностям, интеллектуальным и иным свойствам личности, причисляемым к капиталу.

Результатом интервенции экономической методологии в сопредельные области знания стал целый ряд новых концепций экономической науки. Среди них теория

человеческого капитала, представляющая интерес применительно к теме данного исследования. Теория человеческого капитала способствовала, на наш взгляд, полному преодолению традиционных воззрений на капитал как некое однородное явление, представленное исключительно вещественными объектами, как фактор производства, обладающий признаками однородности, гомогенности. «... В управлении бизнесом произошел незаметный сдвиг от опоры преимущественно на физический и финансовый капитал в сторону опоры на человеческий капитал». Т.Шульц по этому поводу отмечает: «Концепция капитала исходит из наличия чего-то реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость. Понимая капитал как нечто такое, что оказывает будущие услуги, допустимо приступить к последующему делению целого на две части, а именно: на человеческий (human) капитал и нечеловеческий (nonhuman) капитал» [38, p. 25].

Методология теории человеческого капитала опирается на интеграцию различных принципов исследования и характеризуется следующими чертами.

- Представителями этой теории используются приемы исследования неоклассической школы для изучения социальных явлений и институтов, которые прежде оставались за пределами неоклассического экономического анализа, в частности, экономического поведения в сфере приобретения образования, характеризующегося рациональностью подобно всякой экономической деятельности.

- Факторы, традиционно рассматриваемые в экономической системе как экзогенные, в рамках теорий «экономического империализма» предлагается рассматривать как эндогенные переменные, подлежащие объяснению внутри самой экономической системы, модели, формируемые на основе выбора самих экономических субъектов. Так, образование в теории человеческого капитала предлагается рассматривать не как внешнее социальное условие производства, а как внутреннюю составляющую производства, а накапливаемые на основе образования знания как форму капитала, возникшую в процессе поиска и отбора, участниками рынка: индивидами, домашними хозяйствами, фирмами.

- Теория человеческого капитала в корне изменила взгляды на роль накопления и потребления в обществе и в жизни человека, перевернула представления о системе и направленности инвестиционных потоков в экономике. Теория человеческого капитала заострила внимание на инвестиционном аспекте воспроизводственного процесса, обнаружив единое экономическое основание капитальных и потребительских расходов. В свете теории человеческого капитала все расходы на человека получают новое экономическое значение, как инвестиционные расходы.

- Теоретики человеческого капитала объединили оценки всех видов инвестиций и накопления как вещественных, так и невещественных. Это слияние позволило говорить о совокупном капитале, выявить его воздействие на экономический рост и определить, насколько последний обусловлен действием именно интеллектуальных факторов.

Возникновение концепций человеческого и интеллектуального капитала объясняется не столько методологическими предпосылками, сколько практикой современного хозяйства. Вторая половина 20 века характеризуется развертыванием научно-технической революции, которая усиливает роль интеллектуального начала в производстве. Общий уровень образования работника, его профессионально-квалификационная подготовка становятся решающим фактором экономического роста.

Интеллектуальный капитал становится важной составной частью капитала и остается недостаточно изученной темой экономической теории, поскольку пока не раскрыта полностью роль знаний как экономического ресурса капитального характера. В результате может быть получена не только более широкая картина экономических процессов, но и более полное представление о, казалось, хорошо изученных материальных ресурсах экономики, поскольку только в настоящее время происходит осознание того, какая роль принадлежит интеллекту, знанию в формировании совокупного капитала, включая его вещественную форму.

«...Знания, широко определяемые как данные, образы, символы, культура, идеология и ценности - вот главный ресурс экономики третьей волны». Основной формой богатства «отныне и особенно в грядущем веке информации становится сумма знаний, которыми владеет компания», а, коротко выражаясь, интеллектуальный капитал. Ф.Махлуп показал, что экономическое развитие в ближайшие десятилетия будет определяться не столько наличием и производительностью вещественных ресурсов, сколько доступностью и скоростью распространения информации в обществе, а также объемом интеллектуального капитала [39].

Капиталом становится научное знание, воплощенное в материальных объектах, субъектах производства, фиксированное или кодифицированное иными способами (тексты, чертежи, базы данных, компьютерное обеспечение и т.д.). Форма овеществления, опредмечивания знаний в капитале наиболее подробно изучена экономической наукой как физический капитал. Несмотря на то, что все формы капитала, включая его вещественную составляющую, имеют интеллектуальную основу, необходимо, на наш взгляд, выделять интеллектуальный капитал как самостоятельную его форму, интеллектуальный капитал в узком смысле слова. Интеллектуальный капитал в широком смысле включает также идеи, положенные в основу вещественных средств производства. Полагаем, в отличие от

вещественного капитала, интеллектуальный капитал, не имеющий материально-вещественной формы воплощения (персонифицированные и кодифицированные знания), в этом смысле противостоит физическому капиталу и олицетворяет самостоятельные формы актуализации знаний в качестве капитала. Именно эта составляющая капитала, воплощенная в работниках или фиксированная в знаковой форме, недостаточно изучена экономической наукой. Капитал представляет собой систему как единство его разнообразных форм. Но в целях теоретического анализа правомерно обособленное рассмотрение его интеллектуальной формы.

Все факторы производства, включая интеллектуальные, действуя в конкретных исторических условиях, приобретают некоторую качественную определенность и социально-экономическое содержание, обусловленные характером и особенностями общественных отношений в рамках их существующей системы. Экономическая сущность интеллектуальных факторов производства на современном этапе общественного развития предопределяется характером и особенностями господствующего капиталистического производства. Капиталистические экономические отношения придают невещественным факторам производства интеллектуальной природы специфически общественную форму интеллектуального капитала.

Категория интеллектуального капитала возникла в результате стремления к более полному учету основных факторов, участвующих в производстве на информационной стадии развития экономики, наряду с физическим капиталом и трудом. Становясь в один ряд с другими факторами производства, интеллектуальный капитал нуждается в детальном исследовании. Эта форма капитала занимает соответствующее место в системе смежных (соподчиненных и однопорядковых) категорий: природный, вещественный, человеческий капитал. Принимая во внимание все возрастающие объемы так называемого интеллектуального производства, подробнее рассмотрим, что представляет собой интеллектуальный капитал.

Главным пунктом в концепции Дж. Кендрика, базирующейся на расширительной трактовке капитала, является понятие совокупного капитала (total capital). Он разделяет совокупный капитал на вещественный (tangible) и невещественный (intangible). Вещественный капитал имеет непосредственную материальную, вещную форму; невещественный капитал, как полагает Дж. Кендрик, не имеет собственной материальной формы и воплощается в вещественном капитале, повышая его качество и продуктивность. По его мнению, невещественный капитал «...в основном представляет собой знания индивидуумов, накопленные ими благодаря инвестициям в образование, и научные исследования. Его услуги проявляются либо в применении знаний непосредственно в

производительной деятельности, либо посредством используемых в производстве орудий труда» [40, с. 125].

В свою очередь, обе части совокупного капитала распределяются автором на капитал, не воплощенный в людях (nonhuman), и человеческий капитал (human). Иногда за основу классификации совокупного капитала Дж. Кендрик принимает его деление на human и nonhuman, а внутри этих двух групп выделяет вещественный и невещественный капитал.

В состав вещественного капитала, не воплощенного в людях, включаются традиционные формы богатства - здания, сооружения, земля и другие природные ресурсы, оборудование длительного пользования, запасы товарно-материальных ценностей. К вещественному капиталу Дж. Кендриком был отнесен также капитал, воплощенный в людях, что является одним из главных признаков его расширительной концепции. На наш взгляд, он может быть охарактеризован как биофизический капитал. Эта часть определяется как издержки, необходимые для физического формирования человека без учета затрат на их образование. На сумму этих издержек, которые рассматриваются как инвестиции или вычет из потребления, соответственно уменьшаются текущие расходы семьи.

Дж. Кендрику кажется непоследовательным квалифицировать расходы на образование человека как инвестиции, а расходы на формирование человеческого существа, чей ум и рефлексы получают развитие и тренировку, не считать инвестициями. В этом смысле оценка человеческого капитала путем дисконтирования будущих заработков за вычетом расходов на поддержание существования самого человека фактически содержит стремление неявной оценки всей совокупности свойств человека, физических (здоровья) и умственных.

Еще одним доводом в пользу признания затрат на воспитание детей инвестициями служит тот факт, что в структуре расходов общества они конкурируют не только с другими потребительскими расходами, но и с некоторыми видами инвестиций (приобретение товаров длительного пользования, образование и т.д.). Они также приводят к снижению сбережений, а значит, и ресурсов, используемых для других видов

Человеческий капитал включает как природные, врожденные, так и социальные, приобретенные элементы, при этом граница между ними является достаточно проницаемой. Многие элементы человеческого капитала, содержащие врожденный компонент, могут быть развиты и усовершенствованы путем физических и психологических упражнений, тренировки, обучения, образования. Человеческий капитал, рассматриваемый как запас человеческих свойств, формируется в течение всей жизни индивида. По мере прогресса производства человеческий капитал теряет признаки естественного, природного ресурса, а

приобретает черты искусственно, сознательно формируемого, культивируемого и воспроизводимого.

К неимущественному капиталу, не воплощенному в человеке, ученый относит затраты на исследования и разработки фундаментального и прикладного характера. Как пишет Дж. Кендрик, неимущественный капитал, не воплощенный в человеке, отражает затраты, необходимые для прогресса производительных знаний, включая материализованные в новых или улучшенных предметах потребления и средствах производства, в производственных системах и процессах. Автор считает, что затраты на фундаментальные и прикладные исследования и разработки формируют эту часть капитала. Попытка оценить затраты на научные исследования и разработки имеет вполне объективные основания и характеризует научно-технический потенциал экономического субъекта, то есть объем накопленных научных знаний и методов их практической реализации.

Другие авторы подчеркивали важность затрат на исследования и разработки как источника развития техники, которые в основном материализуются в вещественном капитале. Однако никто не пытался измерить фонд неимущественных производительных знаний, полученных в результате исследований и разработок, и дополняющий фонд вещественного капитала.

К неимущественному человеческому капиталу Дж. Кендрик относит накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и затраты на перемещение рабочей силы. Дальнейший анализ капитала и инвестиций в широком понимании показывает, что главным элементом здесь является образование и специальная подготовка, которые образуют часть интеллектуального капитала. При оценке этой части богатства и инвестиций исследователь использует в основном метод накопления затрат, а не капитализации будущих доходов. Общее и профессиональное образование рассматриваются как единое целое, так как происходит непрерывный процесс расширения сферы общего образования за счет знаний, которые раньше считались уделом специалистов. Дж. Кендрик включает в анализ инвестиций и богатства так называемые потерянные заработки учащихся, так как учеба рассматривается им как отвлечение рабочей силы, являющейся капиталом и способной приносить доход [40].

В состав неимущественного капитала, в зависимости от взглядов того или иного автора, включают интеллектуальный, человеческий, социальный капитал.

Хотя теория интеллектуального капитала и считается новой, в форме здравого смысла она существует уже давно. Количественно величина интеллектуального капитала скрывалась в отношении рыночной стоимости акций компании к стоимости ее чистых активов в расчете на одну акцию. До последнего времени эта разница относилась на счет таких субъективных

факторов, как слухи, конфиденциальная информация о новых товарах и интуитивное предвидение перспектив компании, – которые не поддаются количественной эмпирической оценке. Более того, считалось, что указанная разница является временным отклонением от нормы, неэмпирической добавленной стоимостью, которая со временем найдет свое выражение в росте доходов, сокращении накладных расходов, повышении производительности или увеличении доли рынка, приходящейся на изделия компании, – то есть в категориях, к которым применимы обычные оценочные критерии. Опыт последних лет доказал ошибочность таких взглядов.

Широкое распространение термина «интеллектуальный капитал» относится к первой половине 90-х годов 20 века. В 1993 году шведская страховая компания Scandia в своем годовом отчете опубликовала сведения о располагаемом ею интеллектуальном капитале. Интеллектуальный капитал как экономическое явление был зафиксирован не в сфере материального производства. Изучение интеллектуального капитала осуществляют компании, занимающиеся такими видами бизнеса, как страхование, программирование, проектирование, консультирование, аудит, научные исследования, патентинг, лицензирование, основу которых составляет интеллектуальная деятельность, интеллектуальный труд. Концепция интеллектуального капитала скоро нашла применение в деятельности предприятий и организаций. Интеллектуальный капитал частично в форме нематериальных активов был оценен и введен в баланс предприятия [41].

Однако первые попытки определения интеллектуального капитала появились еще в 60-е годы 20 века в работах неоклассиков. М.Фридмен наметил путь исследования интеллектуального капитала, его источник, специфику движения (кругооборота), выделив в составе активов предприятия так называемый гуманитарный капитал и определив некоторые его особенности по сравнению с другими составными частями капитала фирмы. Среди этих особенностей автор отметил ограниченную возможность даже частичной его замены другими, материальными, фондами предприятия или обмена его на материальные активы. По мнению М. Фридмена, гуманитарный капитал довольно трудно перевести в денежную форму, так как главный источник будущего дохода от гуманитарного капитала заключен в работниках фирмы.

До 90-х годов 20 века достаточно четкого определения интеллектуального капитала не существовало. Но в последнее десятилетие отдельные исследователи и группы, работающие в самых различных областях, в связи с распространением интеллектуального труда и наукоемкого производства встали перед необходимостью выработки общего определения данного понятия. Значительный вклад в развитие вопроса с точки зрения уточнения содержания интеллектуального капитала как объекта исследования и выделения

его структурных элементов был внесен учеными и практиками: Л.Прусак, И. Роосом, К.-Э.Свейби, П.Саливаном, П.Страсманом, Т. Стюартом, Э. Тоффлером, Т. Фортьюном, И. Хирояки, Л.Эдвинссоном за рубежом, а в отечественной науке: В. Гойло, В. Иноземцевым, Р. Капелюшниковым, С. Климовым, М. Скаржинским, Р. Цвылевым и др.

По мнению Т.Стюарта, интеллектуальный капитал - «... это знание, которым владеют рабочие...; это электронная сеть, со скоростью света распространяющая информацию в пределах компании, что позволяет ей реагировать на изменение рыночной ситуации быстрее конкурентов; это сотрудничество между компанией и клиентами, которое укрепляет связывающие их узы, привлекает потребителей снова и снова». Иными словами, интеллектуальный капитал представляет собой нечто вроде «коллективного мозга», аккумулирующего научные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы. Все эти элементы интеллектуального капитала Т.Стюарт рассматривает как факторы, от которых в той или иной степени зависит создание богатства общества [31].

Э. Тоффлер наиболее существенным шагом в экономическом развитии постиндустриальной эпохи считает возникновение новой системы получения богатства, использующей не физическую силу человека, а его умственные способности. Ученый выводит понятие «символического капитала», включающего знания, который в отличие от традиционных форм капитала неисчерпаем и одновременно доступен бесконечному числу пользователей без ограничения. Как справедливо указывает Э. Тоффлер, «... реальная ценность таких компаний, как Компак, Кодак, Хитачи и Сименс больше зависит от идей, проницательности и информации в головах сотрудников и баз данных и планов, которые эти компании контролируют, чем от грузовиков, сборочных линий и других физических активов, которые они имеют. Таким образом, сам капитал все больше основывается на неосязаемом». Говоря о капитале современной компании, Э. Тоффлер пишет, что капитал «нереален», он состоит в основном из символов, он перешел к электронному сигналу. По мнению В. Гойло, материальной сущностью интеллектуального капитала выступает «невещное, но реальное творческое достояние отдельного человека, коллективов и всего общества» [5].

Т. Фортюн понимает под интеллектуальными факторами производства фирмы сумму всех знаний сотрудников компании, дающих конкурентные преимущества данной компании на рынке. Л.Прусак выделяет интеллектуальный материал фирмы, который формализован и собран воедино, чтобы воплотиться в активах фирмы.

Некоторые авторы подразумевают под интеллектуальным капиталом не только научные кадры (интеллектуальную элиту), но и заводские марки, товарные знаки и даже некоторые материальные активы, занесенные в бухгалтерские книги с указанием их

стоимости. Другие исследователи распространяют понятие интеллектуального капитала и на такие факторы, как лидирующие позиции в области использования новых технологий, непрерывное повышение квалификации персонала и даже оперативность выполнения заявок клиентов на техническое обслуживание и ремонт поставленного оборудования.

На наш взгляд, все эти определения обладают высокой степенью конкретизации и многообразия и не содержат выводов обобщающего характера.

Достаточно проработанной и интенсивно развивающейся на рубеже 20-21 веков областью исследований влияния накопленного интеллектуального потенциала на продуктивность деятельности экономического субъекта остается концепция человеческого капитала (А. Аулин, Дж. Грейсон, Ц. Грилихес, Н. Ирланд, Е. Кануто, Б. Кикер, Дж. Минцер, О. Нордхоуг, Г. Псахаропулос, Р. Пэлмэн, Г. Сен-Пол, Л. Туроу и др. - за рубежом, а в отечественной науке - А.И. Добрышин, С.А. Дятлов, И.В. Ильинский, Р.И. Капелюшников, М. Критский, С.А. Курганский, Е.Д. Цыренова, В.П. Щетинин и др.) Данное направление рассматривает знания в качестве объекта накопления отдельным экономическим индивидом, работником.

Таким образом, концепция человеческого капитала ограничивалась анализом знаний, воплощенных в человеке и способствующих созидательному труду. Концепция интеллектуального капитала, как видим, демонстрирует более широкий взгляд, рассматривая как капитал не только знания, воплощенные в человеке, но и накопленные научные знания, объективированные в новых технологиях, методиках производства, базах данных, программном обеспечении, а также отношениях с другими экономическими субъектами (потребителями, поставщиками, конкурентами).

Обзор взглядов по содержанию понятия интеллектуального капитала показывает, что он наиболее изучен в контексте прикладных аспектов экономики, в частности в аспекте бухгалтерского учета, финансов, менеджмента, но недостаточно исследован в рамках теоретической экономики. Это объясняется тем, что наиболее важными с точки зрения практики являются вопросы определения, оценки, учета интеллектуального капитала на фирме.

Несмотря на разночтения трактовок интеллектуального капитала, они не исключают друг друга: на наш взгляд, знания, интегрируемые производством в разных формах, лежат в основе конституции интеллектуального капитала и могут быть названы объединяющим началом этих трактовок, в связи с чем понятие «капитал знаний» тождественно понятию «интеллектуальный капитал». Знания, воплощенные в невещественных объектах, приобретают социально-экономическую форму капитала на том основании, что, подобно всякому (в частности, вещественному) капиталу:

1. они могут быть объектом собственности субъекта (индивида, фирмы, страны);
2. их формирование требует весьма значительных затрат (инвестиций) отдельных индивидов, предприятий и общества в целом в ущерб текущему потреблению;
3. они способны накапливаться и представляют собой определенный запас;
4. затраты на формирование знаний являются реальными (производительными) инвестициями, поскольку приносят длительный по своему характеру производственный эффект;
5. их производительное использование обеспечивает получение более высокого дохода в будущем (за счет отказа от части текущего потребления); причем этот капитал способен приносить не только денежный доход, но и «натуральный», морально-психологический выигрыш и удовлетворение, повышение социального статуса и т.д.

Методологические принципы анализа экономической сущности производительного капитала, распространенные на невещественные объекты, позволяют, на наш взгляд, определить интеллектуальный капитал, как общественное отношение, выражающее социально-экономическую форму невещественных ценностей интеллектуальной природы, которые, становясь объектом чьей-либо собственности, накапливаются за счет инвестиций, производительно используются в общественном хозяйстве в течение определенного времени с целью получения дохода или иного удовлетворения. Иначе говоря, интеллектуальный капитал образуется знаниями, которые воплощены в людях (персонале), в технологиях (способах производства товаров и услуг, а также способах организации производства, труда и управления).

Таким образом, вещественный и интеллектуальный капитал различаются по натуральному выражению, но совпадают по экономической сущности. Интеллектуальный капитал - это знания, воплощенные в невещественных элементах производства, которые могут быть оценены и превращены в прибыль. Такое широкое определение охватывает любые научные, технические, управленческие и рыночные идеи, которые могут приносить дополнительную прибыль. Принципиально новым является группировка ресурсов (факторов) производства, объединенных своей интеллектуальной природой, с целью идентификации этого фактора как интеллектуального капитала и мобилизации в качестве фактора производства и экономического развития страны.

Интеграция Республики Беларусь в мировое экономическое пространство, с одной стороны, и низкий научно-технический уровень, изношенность материальных активов и дефицит финансовых ресурсов для их модернизации, с другой стороны, ориентируют белорусскую экономику на использование накопленного интеллектуального потенциала.

Интеллектуальный капитал является тем фактором, который можно мобилизовать в достаточно короткие сроки для решения экономических и социальных проблем. Уровень накопленных общих, научных и профессиональных знаний технико-технологического и экономического характера, степень образованности и культуры трудовых ресурсов Беларуси, несмотря на продолжительный кризис 90-х годов 20 века, остаются, на наш взгляд, достаточно высокими.

В то же время технологически белорусская экономика неоднородна. В ней представлены доиндустриальный, индустриальный и постиндустриальный уклады хозяйства, она отстает в индустриальном отношении от развитых стран, что подтверждается низкой производительностью труда и фондоотдачей, отсталостью и изношенностью основных фондов, низкой долей воспроизводимого богатства в экономике.

Однако, несмотря на тот факт, что в нашей стране пока еще не решены многие задачи индустриального этапа развития, не следует ослаблять внимания к интеллектуальной сфере, поскольку это стратегическое направление долговременной перспективы.

*Проблема интеллектуального капитала в Республике Беларусь распадается на две составные части. Прежде всего, необходимо сохранение уже накопленного интеллектуального потенциала: интеллектуальной элиты, широкого социального слоя образованных граждан и интеллигенции, научных школ мирового класса, научных идей и разработок. Невостребованность накопленного интеллектуального потенциала вызывает разрушение научных и производственных коллективов, утечку талантливых специалистов за рубеж, технологическую деградацию производства. Вторая сторона проблемы интеллектуального капитала в Беларуси определяется необходимостью развития интеллектуального производства.*

*Решение этих вопросов, на наш взгляд, возможно на следующих направлениях.*

*Во-первых, необходимо институциональное оформление интеллектуальной собственности.*

*Интеллектуальная собственность представляет собой систему экономических отношений между субъектами хозяйствования по поводу присвоения неимущественных факторов и результатов интеллектуального производства, представляющего собой деятельность по созданию и распространению неимущественных благ интеллектуальной природы.*

*Интеллектуальная собственность является новой формой собственности, так как возникает в результате качественного преобразования объектов собственности, а именно обособления неимущественных объектов присвоения. Но существует большая группа факторов интеллектуального характера, которая включает в себя объекты, не*

*идентифицируемые правом собственности и нормативно-бухгалтерской моделью фирмы (затратами на их приобретение и создание). Таковы знания общего и специального характера, опыт и квалификация персонала, корпоративная культура.*

*Другими словами, отношения собственности в сфере интеллектуального капитала в нормативном экономическом аспекте не нашли полного отражения в праве интеллектуальной собственности.*

*Во-вторых, необходимо наращивание инвестиционных усилий, направленных на поддержку развития интеллектуальной сферы, как предпосылок устойчивого экономического развития.*

*К сожалению, необходимо констатировать, что в отечественной хозяйственной практике понятие неосязаемых активов ассоциируется с абстрактностью их реальной стоимости. Типичное белорусское предприятие отдает предпочтение затратам на станки, оборудование, компьютеры, нежели вложениям в интеллектуальные активы (специальную литературу, периодические издания, обучение персонала, консультации экспертов).*

*Созданные внутри предприятия знания научно-исследовательского, опытно-конструкторского, организационно-управленческого, маркетингового и иного характера, внутрифирменная культура, опыт и квалификация персонала не рассматриваются как объекты капитала или продукт компании. Этим объясняется низкая доля частных интеллектуальных инвестиций в Беларуси.*

*Но и государственное финансирование интеллектуальных капиталовложений отстает от мировых стандартов. На этом направлении следует учитывать то обстоятельство, что росту производства наукоемкой продукции должен предшествовать заблаговременный рост расходов на науку и образование.*

### **3.3 Интеллектуальная собственность и проблемы ее государственного регулирования**

Человечество стремительно вступило в принципиально новую для него информационную эпоху. Существенным образом изменились все слагаемые образа жизни людей. Процесс информатизации современного общества обеспечивает жизнедеятельность интеллектуальной собственности.

Приоритетными задачами, стоящими перед Республикой Беларусь в настоящее время, являются сохранение интеллектуального потенциала страны, создание благоприятных условий для его развития. Интеллектуальная собственность стала самостоятельной областью

знания, отдельной сферой деятельности, имеющей общественно важное значение. В сегодняшнем информационном и технотронном обществе она приобрела самостоятельное социальное значение и породила ряд глубоких противоречий. Развитие системы интеллектуальной собственности, включающей как внешние, так и внутренние аспекты ее жизнедеятельности, осознание ее ценной роли в общественном прогрессе и дальнейшее использование ее преимуществ, невозможно без научно обоснованного управления процессами создания и использования интеллектуальной собственности.

Актуальность научных исследований в данной области обуславливается необходимостью совершенствования методологической базы управления социальными процессами в сфере интеллектуальной собственности путем разработки новых подходов к управлению, учитывающих социальную значимость как объекта управления, так и результатов управления. Наличие данной проблемы является следствием противоречия между современными требованиями к уровню социального управления в сфере создания и использования интеллектуальной собственности и существующей методологической базой решения управленческих задач в этой области. Анализ литературы по исследуемой проблеме показал, что в научных трудах, посвященных управлению, рассматриваются различные методы управления в их конкретном применении к явлениям и процессам. Вместе с тем, методологическая, философская, социологическая база исследования недостаточно развита для эффективного практического применения. В сфере социологии, особенно социологии управления, широкое развитие получили социальные технологии.

Идет активный процесс создания объектов интеллектуальной собственности, однако результаты этого процесса далеко не в полной мере востребованы обществом, что приводит к серьезным негативным последствиям. Разрешение подобных противоречий невозможно без исследования и управления социальными процессами в сфере создания и использования интеллектуальной собственности. Интеллектуальная собственность может рассматриваться в широком смысле не только как особая сфера прав, но и как форма общественных отношений в инновационной области. Такой подход обусловлен тем, что существование объектов интеллектуальной собственности имеет не только правовую сторону. Прежде, чем охранять права на объекты интеллектуальной собственности, эти объекты нужно создать и использовать в интересах удовлетворения общественных потребностей. Фундаментом возникновения и использования интеллектуальной собственности является ее социальная природа, механизмы создания и использования, а коммерциализация и правовая охрана рассматриваются как формы выражения общественной значимости.

В основе социальных процессов в сфере интеллектуальной собственности лежат процессы информатизации. Необходимо исследовать и определять пути разрешения

противоречия между новыми, современными требованиями к управлению социальными процессами в сфере создания и использования интеллектуальной собственности и существующей методологической базой управления. Комплексный характер противоречия заключается в недостаточном уровне целого ряда элементов, обеспечивающих процесс управления, которые включают методологическую базу исследования интеллектуальной собственности, обучение и подготовку специалистов, привлечение современных технологий, максимальное развитие и использование на научной основе творческого потенциала людей и коллективов. Наиболее ярко проявляется это противоречие в разорванности социального пространства, в частности, в разъединенности научно-технического и социального аспектов жизнедеятельности общества и его структур. Новые формы управления социальными процессами в сфере создания и использования интеллектуальной собственности способствуют устранению противоречия между ожидаемыми и возникающими социальными последствиями создания и использования интеллектуальной собственности. Проблематика создания и использования интеллектуальной собственности изучается в рамках различных наук (юриспруденция, экономика), однако вопросы социального управления сферой создания и использования интеллектуальной собственностью исследованы недостаточно. Социальные процессы в сфере создания и использования интеллектуальной собственности, управление ими целесообразно выделить в самостоятельную структуру социологического знания, имеющую собственный предмет, самостоятельный понятийный аппарат и институциональные границы.

В основе выработки управленческих решений в сфере создания и использования интеллектуальной собственности лежат информационная и творческая составляющие, обеспечивающие применение социальных технологий, при этом социальные управленческие технологии могут использоваться как основной инструмент управления социальными процессами в сфере создания и использования интеллектуальной собственности. Подготовка специалистов в области управления социальными процессами в сфере создания и использования интеллектуальной собственности является одной из самостоятельных задач профессионального образования, должна носить системный, комплексный характер с учетом текущих задач развития общества.

Для определения экономического содержания отношений интеллектуальной собственности необходимо выяснить суть собственности как экономической категории в обобщенном виде, безотносительно физической природы их объекта. Прежде всего, в реальной жизни собственность проявляет себя как отношение человека или группы людей к принадлежащим им благам как к своим. То есть собственность основывается на первичном делении благ на «свои» и «чужие» и, соответственно, существует только при условии, что

одни субъекты хозяйствования относятся к определенным благам как к своим, а другие относятся к этим же благам как к чужим. С этой точки зрения, любая форма собственности является частной, какой бы идеологической мишурой, преследующей вполне прозаические цели, это ни прикрывалось.

Таким образом, содержание отношений собственности в первую очередь проявляет себя в отношении человека к благу.

Поскольку условием собственности является не только отношение собственника к благу как к своему, но и отношение остальных субъектов, несобственников, к этому благу как к чужому, собственность подразумевает еще и отношения между людьми по поводу этого блага, то есть общественные отношения.

Субъектами этих отношений являются их участники: собственники, относящиеся к определенному благу как к своему, и несобственники, то есть все остальные (так называемые «третьи лица»), относящиеся к тому же благу как к чужому. Участвуя в отношениях собственности, несобственники должны воздерживаться от посягательств на чужое благо, и, следовательно, на волю собственника, воплощенную в этом благе. В связи с этим необходимо отметить, что отношениям собственности присуще волевое содержание, поскольку в процессе отношений «человек-вещь» именно суверенная воля собственника определяет бытие принадлежащего ему блага.

Итак, собственность – есть общественные отношения, содержание которых определяется обязательным наличием двух составляющих: с одной стороны, материального (нематериального) субстрата – экономического блага, с другой – волеизъявления субъекта. Характер отношений «человек-вещь», где вещью является экономическое благо, предопределяет отнесение отношений собственности к экономическим отношениям. При этом субъекты, не являющиеся собственниками, исключаются из доступа к объекту собственности, и отношения собственности приобретают исключительный характер. Содержание собственности как общественного отношения состоит во взаимодействии субъектов данных отношений, в результате которого у собственника появляется возможность по собственному усмотрению, вне зависимости от других субъектов, совершать конкретные действия касательно объекта. В итоге экономическое содержание отношений собственности раскрывается через их функциональную характеристику: волевые акты собственника. Воля собственника в отношении принадлежащего ему блага выражается в форме владения, пользования и распоряжения им.

Владение означает хозяйственное господство собственника над вещью. В этом волевом акте выражается статика отношений собственности, закрепленность благ за определенными субъектами хозяйствования. Пользование означает извлечение из блага

полезных свойств путем его производительного и личного потребления. Распоряжение означает совершение в отношении блага актов, определяющих его судьбу, вплоть до его уничтожения. Распоряжение может осуществляться в форме продажи, сдачи в наем, использования в качестве залога и совершения иных действий в отношении объекта собственности. В пользовании и распоряжении выражается динамика отношений собственности.

Подводя итог вышеизложенному, можно дать развернутое определение собственности как экономической категории. *Собственность – это общественные отношения по поводу блага, которые выражаются во владении, пользовании и распоряжении им, а также в устранении вмешательства всех третьих лиц в ту сферу хозяйственного господства, на которую простирается власть собственника.*

В альтернативных определениях в качестве функциональной характеристики собственности – владение, пользование и распоряжение – используется категория присвоения, и собственность понимается как общественные отношения по поводу присвоения экономических благ. Такое понимание собственности восходит к работам К. Маркса и марксистской теории собственности, в общем виде рассматривавшей собственность как исторически определенную форму присвоения, которая реализуется посредством производства материальных благ. Под присвоением можно вполне подразумевать выше названные функциональные характеристики: владение, пользование и распоряжение. Вместе с тем, использование категории присвоения возможно лишь в случае четкого определения данного понятия, поскольку разными авторами в него вкладывался разный смысл. Так, в частности, в марксистской теории понятие присвоения имеет вполне определенный идеологический (политический) оттенок. Поэтому категория присвоения в случае использования при определении понятия собственности должна либо конкретизироваться, либо уступать место более конкретным экономическим категориям владения, пользования и распоряжения.

Возвращаясь к марксистской теории собственности, следует отметить, что в истории экономической мысли эта теория заняла достойное место как самостоятельная концепция собственности. В рамках марксистской теории собственность понимается как экономическая категория, а именно, как совокупность производственных отношений, которые обусловлены отношением людей к средствам производства и произведенному продукту. Собственность является исторически определенной формой присвоения, реализуемой посредством производства благ. Тип собственности на произведенный продукт зависит от того, кому принадлежат средства производства. Форма собственности зависит от общественно-экономической формации. Категория собственности связывается с категорией капитал,

который понимается как совокупность экономических отношений, основу которых составляет эксплуатация наемных рабочих.

Акцент в данной теории был сделан на экономическом содержании собственности, без адекватного экономического анализа ее формы, при этом подчеркивалась идеологическая направленность данных отношений и их тесная связь с эксплуататорской сущностью капитала.

Поскольку ранее был сделан вывод о схожести экономических отношений интеллектуальной собственности и отношений собственности, то можно заключить, что вышеописанные признаки собственности в определенной мере могут характеризовать экономическое содержание интеллектуальной собственности. Вместе с тем нельзя не отметить те черты отношений интеллектуальной собственности, которые обусловлены нематериальной природой их объекта и которые, соответственно, позволяют выделить отношения интеллектуальной собственности в отдельную разновидность отношений собственности.

Нематериальная сущность объекта интеллектуальной собственности отражается на первичном отношении «человек-вещь», что, в свою очередь, предопределяет характер общественных отношений, определяющих содержание отношений собственности. В связи с тем, что РИД имеют ментальную природу и являются своего рода продолжением или отражением личности автора-создателя этих результатов в процессе хозяйственной деятельности по поводу них возникают отношения двойного рода. Во-первых, это так называемые личные неимущественные отношения, то есть общественные отношения по поводу неимущественных (духовных) благ, в которых осуществляется индивидуализация субъекта посредством выявления и оценки его нравственных и иных социальных качеств. Эти отношения неразрывно связаны с конкретным субъектом и заключаются в социальной оценке субъекта-автора со стороны общества. Это еще раз подчеркивает специфичность РИД как объекта интеллектуальной собственности, а также их отличие, в частности, от традиционных материальных объектов собственности, по поводу которых не могут возникнуть такого рода отношения. Во-вторых, отношения интеллектуальной собственности включают в себя имущественные отношения, под которыми обычно подразумевают общественные отношения по поводу экономических благ, как материальных, так и нематериальных, имеющих стоимостную оценку.

Являясь элементами интеллектуальной собственности как единой системы общественных отношений, личные неимущественные и имущественные отношения тесным образом взаимосвязаны и переплетены. Однако, с точки зрения экономического анализа, между этими видами отношений можно провести своего рода грань, позволяющую отделить

их друг от друга и рассматривать в отдельности. Основанием для такого деления может послужить критерий отнесения этих отношений к экономическим отношениям.

Личные неимущественные отношения неразрывно связаны с личностью субъекта и возникают в непроизводственной (неэкономической) сфере; в ходе их реализации происходит оценка нравственных и иных социальных качеств личности, а не стоимостная оценка. Все это говорит о том, что данные отношения не имеют экономического содержания. Поэтому в целях настоящей работы мы абстрагируемся от их наличия в системе интеллектуальной собственности, за исключением случаев, когда это будет каким-либо образом влиять на предмет исследования (например, четкое понимание сущности и места личных неимущественных отношений в системе отношений интеллектуальной собственности необходимо при определении размера денежной компенсации за ущерб деловой репутации организации или морального вреда автора объекта интеллектуальной собственности).

Имущественные отношения интеллектуальной собственности возникают в экономической сфере по поводу РИД и касаются их использования в любой форме и любым способом. Объектами данных отношений являются те экономические блага, по поводу которых возникают данные отношения, то есть РИД. Субъектами являются их участники – люди, их группы, предприятия, государство. В зависимости от отношения к объекту субъекты делятся на создателей творческих результатов (авторов); собственников этих результатов; экономических агентов, непосредственно использующих эти результаты в экономической деятельности, и всех остальных так называемых «третьих» лиц. Имущественные отношения интеллектуальной собственности предполагают исключение третьих лиц из доступа к объекту интеллектуальной собственности. Признак исключительности в данных отношениях является определяющим. А поскольку исключительный характер является также главным признаком отношений собственности, то отсюда делается вывод об однородности отношений интеллектуальной собственности и отношений собственности на материальные объекты.

Вместе с тем, как следует из приведенного определения, содержание имущественных отношений интеллектуальной собственности несколько отличается от отношений собственности на материальные объекты по составу включаемых в него волевых актов собственника. Речь идет о такой функциональной характеристике интеллектуальной собственности, как владение. Включение данной функции в состав прав интеллектуальной собственности зависит от способа обособления РИД как объекта общественных отношений или, другими словами, от институционального режима, при помощи которого обеспечивается монопольное право на использование РИД.

При этом необходимо сразу подчеркнуть, что следует различать собственность на материальный носитель, в функционал которой однозначно входит акт владения, и собственность на нематериальный объект, в отношении которого в большинстве случаев владение не является характеристикой отношений собственности. Можно владеть материальным носителем информации (например, дискетой), но при этом не иметь права интеллектуальной собственности на саму информацию. Поскольку объектом интеллектуальной собственности является не материальный носитель, а сама идея, зафиксированная на нем.

Осуществление владения вещью для обеспечения эффективного функционирования собственности является одной из основных отличительных черт собственности на материальные объекты, где монополия собственника проявляется прежде всего в обладании вещью, физическом господстве над ней. Только обладая вещью, можно использовать ее в производстве, то есть практически употреблять в соответствии с ее качественными характеристиками и предназначением. В отличие от объектов материального мира РИД используются в процессе производства не путем непосредственного физического потребления, а путем получения информации (визуального ознакомления), заключенной в РИД, познания ее и применения в процессе воздействия на материальные предметы. То есть, для осуществления использования РИД в производстве достаточно ознакомиться с информацией, и само визуальное (или слуховое) восприятие и является «потреблением», в том числе и производственным. В то время как, ознакомления с характеристиками материального объекта (например, высота, этажность, цвет и т.п. сведения об архитектурном сооружении) не достаточно для его производственного использования. В связи с таким характером использования РИД и необходимостью ограничить данное использование в целях защиты интеллектуальной собственности, и поскольку в отношении РИД невозможно физическое отделение одних объектов от других, существует два основных способа обособления РИД:

- в режиме патентного или авторского права, а также института средств индивидуализации (по российскому законодательству данный режим именуется «исключительные права» на РИД, в таком значении данный термин будет использоваться и в настоящей работе);

- в режиме коммерческой тайны.

В первом случае РИД обособляется путем обнародования его сущностных характеристик – информации о нем. Чтобы ввести в экономический оборот созданный РИД, его автор или другое уполномоченное лицо делает информацию о нем (а, по сути, и сам РИД) общедоступной, сообщая его содержание (так называемую формулу изобретения для

объектов промышленной собственности) или форму (для произведений науки, программ ЭВМ) неопределенному кругу лиц. Правообладателю идентифицированных таким образом РИД государство гарантирует монополию на использование. Обеспечивая таким образом обособление своего РИД, экономический субъект одновременно теряет монополию на его обладание. Как уже отмечалось, основным из признаков РИД является их способность к неограниченному тиражированию на материальных носителях, что делает функцию владения (обладания) этими результатами общедоступной. Это значит, что невозможно абсолютно исключить всех третьих лиц из доступа к обладанию этим результатом. Следовательно, волевые акты обладания в отношении обнародованных РИД не имеют признака исключительности и не могут быть предметом отношений собственности. С этим связано отсутствие в совокупности исключительных прав права владения или обладания самим РИД. Несмотря на утрату «собственности» на сам РИД, обеспечив тем самым его обособление, субъект имеет возможность закрепить за собой монополию на использование и распоряжение РИД, что, по сути, и является интеллектуальной собственностью.

*Таким образом, интеллектуальная собственность в отношении части РИД (охраняемых в режиме исключительного права) предстает прежде всего как собственность на процесс (использование и распоряжение) и, соответственно, на результаты данного процесса. В этом заключается одно из существенных отличий интеллектуальной собственности от собственности на материальные объекты.*

Исключение из функционала интеллектуальной собственности владения можно считать правилом, действующим в отношении основного числа ОИС. Однако, и из этого правила есть исключение (как говорится, лишь подтверждающее правило). Это исключение касается такого вида ИС, как коммерческая тайна (в частности, ноу-хау). В отношении него существует несколько иной порядок формирования собственности. Обособление ноу-хау не требует обнародования сведений о нем. Напротив, именно путем сохранения информации, содержащейся в ноу-хау, в тайне ее обладатель обособляет данный экономический ресурс, подразумевая, что он отличается от других благ, поскольку известен лишь ему. Кроме того, режим секретности обеспечивает необходимое для экономического блага свойство редкости. В связи с этим можно сказать, что собственность на ноу-хау подразумевает наличие и правомочия обладания. При таком режиме обособления государство принимает на себя лишь гарантии в отношении исключения доступа к данной информации, то есть, по сути, может защитить собственника только от факта кражи информации, доказать который гораздо труднее, чем факт использования РИД.

Однако, при этом сохраняется специфика РИД, обусловленная их нематериальной природой. Во-первых, собственник ноу-хау не застрахован от того, что аналогичный продукт

будет создан другим субъектом, использоваться параллельно с ним и составлять тем самым серьезную конкуренцию. При этом такого рода конкурент может сохранять свое ноу-хау в тайне, а может и прибегнуть к охране в системе патентного права, что существенно осложнит использование данного ноу-хау первым лицом. Во-вторых, неограниченность в пространстве и неосязаемый характер делают информацию уязвимой с точки зрения завладения ее другими лицами. Все это ослабляет позиции собственника, его экономическую власть, поскольку потенциально ограничивает его монополию на данную информацию, и, соответственно, ущемляет его экономические интересы.

Хотелось бы также заметить, что включение в данном случае обладания в состав функций интеллектуальной собственности не просто данность, а неотъемлемая часть механизма обеспечения монопольного положения собственника. Ведь, если исключительность обладания будет нарушена не по воле собственника (проще говоря, информация будет украдена), то автоматически будут утеряны и другие функции. В таких случаях доказать наличие правонарушения (кражи информации), а это необходимое условие для обращения к государству по поводу защиты интеллектуальной собственности, как показывает практика, весьма проблематично. То есть, отсутствие гарантий государства в отношении права на использование такой информации еще более повышает риск утраты ценности данной информации в силу ее рассекречивания и возможности неограниченного использования. Таким образом, интеллектуальная собственность на РИД, охраняемые в режиме коммерческой тайны, включает в себя три основных функции собственника: обладание, использование, распоряжение.

Нельзя не отметить также то, что существенные отличия интеллектуальной собственности от собственности на материальные объекты проявляются также в функциях использования и распоряжения. Речь идет о том, что РИД могут одновременно использоваться неограниченным кругом лиц, без ущерба потребительским свойствам данного объекта. Тогда как материальный объект может использоваться в определенный момент времени одним лицом или, по крайней мере, несколькими, но, тем не менее, ограниченным кругом лиц.

С потенциальной множественностью пользователей ОИС напрямую связана и специфика функции распоряжения объектами интеллектуальной собственности. Распоряжение в данном случае означает не переход функций собственности от одного лица другому (как в сфере отношений собственности на материальные объекты), а выдачу разрешений неограниченному кругу лиц на использование определенного ОИС. Более подробно специфика функции распоряжения ОИС будет рассматриваться в Главе II.

Имущественные отношения интеллектуальной собственности (отношения по поводу использования и распоряжения ОИС) можно условно подразделить на два вида. Во-первых, эти отношения возникают между собственником результатов интеллектуальной деятельности и экономическими агентами, непосредственно использующими эти результаты, при совершении определенных действий в отношении продукции (товаров, услуг), произведенной с использованием РИД. Использование РИД может иметь производственный или коммерческий характер. В первом случае РИД используются при производстве продукции. Во втором – при продаже изготовленной продукции. В частности, к случаям использования РИД относятся:

- изготовление;
- применение;
- импорт/экспорт;
- предложение к продаже;
- продажа (любая реализация),
- иное введение в хозяйственный оборот или хранение с этой целью.

Во-вторых, имущественные отношения возникают между автором (создателем) результатов интеллектуальной деятельности и лицом, непосредственно получающим выгоду от использования данных результатов, по поводу денежного вознаграждения за создание творческого результата. Здесь опять же проявляется особенность интеллектуальной собственности, включающей в себя значительный личный фактор.

В процессе реализации обоих видов имущественных отношений осуществляется стоимостная оценка ОИС. То есть, в данном случае РИД понимаются не как нечто бестелесное, идеальное, а как реальный продукт человеческой деятельности, обладающий всеми признаками экономического блага – объекта отношений собственности. Следовательно, эти отношения имеют экономическое содержание, причем это содержание в части имущественных отношений, отражает суть отношений собственности, традиционно относящихся к материальным объектам. Этот вывод обоснован также и с исторической точки зрения, что уже продемонстрировано ранее в ретроспективном анализе развития отношений интеллектуальной собственности. Таким образом, в настоящей работе интеллектуальная собственность будет рассматриваться преимущественно как совокупность имущественных отношений по поводу использования РИД.

С учетом сказанного можно дать определение интеллектуальной собственности, отражающее ее экономическое содержание.

*Интеллектуальная собственность – это общественные отношения по поводу результатов интеллектуального труда, которые выражаются в их использовании в любой*

*форме и любыми способами, а также в устранении вмешательства всех третьих лиц в ту сферу хозяйственного господства, на которую простирается власть собственника.*

*Итак, проведенный выше анализ понятия, экономического содержания и исторического развития отношений интеллектуальной собственности показал следующее. Во-первых, есть все основания рассматривать отношения интеллектуальной собственности как схожие с классическими отношениями собственности на предметы материального мира, в связи с чем можно заключить, что к анализу отношений интеллектуальной собственности применимы основные методологические подходы экономического анализа отношений собственности на объекты материального мира. Во-вторых, отношения интеллектуальной собственности реализуются в процессе экономической деятельности в форме экономического института интеллектуальной собственности, имеющего существенное значение.*

*Кроме того, с точки зрения экономического содержания, отношения интеллектуальной собственности имеют также и стоимостную характеристику, связанную со стоимостью их объекта - РИД, установление которой является неотъемлемой частью реализации отношений интеллектуальной собственности. Целью настоящей работы является раскрытие экономического содержания отношений интеллектуальной собственности, проявляющегося, в частности, в процессе коммерциализации интеллектуальной собственности. Однако, принимая во внимание вышесказанное, и то, что особенностью отношений интеллектуальной собственности является более существенная, чем в традиционных отношениях собственности, роль их институциональной формы, анализ содержания необходимо предварить исследованием формы, причем с позиций экономической теории.*

Одну из главнейших ролей в отношениях интеллектуальной собственности как основного института играет деятельность государства. Государство является основным заказчиком крупнейших научных разработок по проблемам создания и развития новой модели экономического развития. Именно государство должно учитывать экономические и социальные интересы общества при постановке целей научных исследований и реализации государственных экономических программ. А основной целью, как известно, является общий экономический рост и повышение благосостояния общества. Государство является также одним из сложнейших институтов интеллектуальной собственности, т. к. кроме осуществления институционального регулирования оно выступает еще и субъектом отношений интеллектуальной собственности на рынке.

Известно, что рыночный механизм не способен наладить эффективный процесс создания и реализации объектов интеллектуальной собственности, и, следовательно,

обеспечить достижение общественной оптимальности объема и структуры инновационного процесса. Отсюда вытекает объективная необходимость государственного регулирования интеллектуальной деятельности и рынка интеллектуального продукта и инноваций, т. к. в условиях глобализации экономики без развития наукоемких отраслей, внедрения инноваций, получения и сохранения конкурентных преимуществ современное общество не может существовать.

Особенностью отношений интеллектуальной собственности является сложность защиты ее объектов от несанкционированного использования и определения объема прав на объект интеллектуальной собственности, наличие спорных вопросов при определении рыночной стоимости интеллектуального продукта, вознаграждения автора и др. Рыночный механизм несовершенен в решении проблем интеллектуальной деятельности, связанных с ее высокими издержками при разработке и внедрении интеллектуального продукта, риском при коммерциализации результатов научных и прикладных исследований. Значительно влияет на провалы рынка в сфере НИОКР неопределенность степени эффективности результатов интеллектуальной деятельности и риск при их реализации, неполнота и асимметрия информации, а также монопольная власть новатора на созданный им объект интеллектуальной собственности. Государственного регулирования требует функционирование элементов инновационной сферы.

В экономически развитых странах выработка стратегических целей организационно-экономического механизма государственного регулирования интеллектуальной деятельности и направлений государственной инновационной политики осуществляется на уровне государственных органов управления [42, с. 105]. Необходимо отметить, что речь идет о государственной поддержке и защите блока интеллектуальной собственности, которая относится к промышленной, т. к. для государства развитие именно промышленной собственности имеет стратегическое значение.

Государство должно создавать правовую, нормативную базу функционирования и развития системы воспроизводства и оборота интеллектуальной собственности в новых условиях. Следует преодолеть резкое сокращение объемов государственного финансирования науки, образования, их информационного обеспечения, реальных доходов ученых, преподавателей, технической интеллигенции; «утечку умов» за рубеж; нарушение авторских прав, государственной тайны; непродуманную конверсию военно-промышленного комплекса; негативные явления в экспорте и импорте; в-третьих, с обеспечением защиты прав человека, гуманистической направленности научно-технического прогресса.

Процесс государственного регулирования и поддержки развития отношений интеллектуальной собственности усложняется тем, что в создании, реализации, обмене,

использовании интеллектуальной собственности начинают взаимодействовать государственный и частный секторы экономики, а также активно применяться коммерческие и некоммерческие принципы. На настоящий момент частный сектор в нашей республике еще недостаточно окреп, его возможности (материальные, финансовые, организационные, международные) в сфере интеллектуальной собственности не велики, поэтому существенную роль здесь призвано сыграть государство. Именно оно обязано не только обеспечить правовое регулирование оборота интеллектуальной собственности, но и взять на себя большую часть расходов на его воспроизводство.

В настоящее время проблема эффективной государственной поддержки промышленной интеллектуальной собственности является одной из важнейших, так как сейчас объекты интеллектуальной промышленной собственности чаще всего неэффективно защищаются самими собственниками, которые плохо информированы государством о своих правах и способах распорядиться этими правами. Другими словами, речь идет о создании системы защиты частной интеллектуальной собственности, которая, несомненно, является очевидным фактором формирования антикризисного механизма. Об этом красноречиво свидетельствует пример развитых рыночных стран. В Великобритании по заказу Института общественного права и интеллектуальной собственности еще в 1985 году в результате социологического исследования были собраны данные, свидетельствующие, что доля регулируемых авторским правом отраслей экономики в ВВП, достигнув 2,9 %, превысила долю автомобилестроения и обеспечила занятость более полумиллиона человек. В ноябре 1990 года доля рассматриваемых отраслей в ВВП США составила 5,8 %, в этих отраслях занято 5,4 млн. человек. Аналогичные результаты дали исследования в Австралии, Канаде, Нидерландах, Новой Зеландии, Швеции [43, с. 53].

*Целесообразно, чтобы вопросы регулирования интеллектуальной промышленной собственности находились в совместном ведении государства и ее субъектов.*

*Государство должно, с одной стороны, всячески усиливать охрану прав интеллектуальной собственности, с другой, создавать условия для становления и развития особого рынка интеллектуальных товаров и услуг, уделяя особое внимание такому стратегическому ресурсу, как интеллектуальная промышленная собственность.*

### **3.4 Социально–экономическая сущность сбалансированности рынка труда**

Аспекты сбалансированности рынка труда обсуждались А.Смитом. Важный вклад в теорию функционирования рынка труда внес Ж. Б. Сэй, Д. Рикардо, Дж. Перри, М.

Фелдстайн, Р. Холл. В конце 19 века и в 20 века теория рынка труда предстала в многообразии исследований таких выдающихся учёных - экономистов, как А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. А. Самуэльсон, Р. Эренберг. Дж. Ричард Хикс. Представляют интерес исследования в сфере труда институционалистов Дж. Коммонса, Т. Веблена, Дж. Гэлбрейта [44, с.106 - 107].

Современные теоретические подходы к сбалансированности рынка труда разнообразны. В различной степени проблема равновесия на рынке труда нашла отражение в макроэкономических моделях Кобба - Дугласа, Я. Тинбергена, Е. Домара, Р. Харрода, Р. Солоу, М. Калецкого. Они, по-разному, объясняют сбалансированность рынка труда и предлагают различный методический инструментарий ее поддержания.

Производственная функция Кобба-Дугласа определяет переменные, которые задают в экономической системе уровень национального дохода и занятости: это затраты капитала и труда. Данный теоретический подход к равновесию на рынке труда позволяет проанализировать зависимость динамики изменения объемов производства (национального дохода) от динамики изменения затрат труда и капитала. Недостатком такого методологического подхода является некоторая ограниченность практического применения модели в трансформационный период экономики, ведь она дает наилучший результат, в условиях когда моделируемая ситуация приближена к свободному конкурентному рынку, находящемуся в состоянии долгосрочного равновесия, в стабильной экономической ситуации.

Методологический подход Кобба-Дугласа развит Яном Тинбергенем, который сформулировал уравнение национального дохода, занятости с учетом фактора времени, технического прогресса, качественных характеристик труда, капитала и эффективности их использования. Условие равновесного рынка труда рассматриваются Е. Домаром [45, Р.34-45].

Его методологический подход примечателен рассмотрением проблемы полной занятости в условиях экономической системы, находящейся в развитии. Он удачно рассмотрел связь совокупного спроса и производственных возможностей экономической системы, смог обосновать наличие взаимосвязи между величиной совокупного спроса и национального дохода, используя в своем анализе категории «полная склонность к сбережению» и «средняя общественная производительность капиталовложений». Основной вывод теории таков: для сохранения уровня полной занятости в каждом последующем периоде развития экономической системы необходимо, чтобы совокупный спрос возрастал пропорционально ее производственным возможностям.

Р. Харрод [46, с. 35] в своих трудах рассмотрел состояние равновесия экономической системы и условия роста экономической системы. Модель Р. Харрода позволяет увязывать в одну систему следующие переменные: прирост общего выпуска продукции за период времени, долю этого прироста в объеме всего выпуска продукции; капитал (как отношение объема инвестиций в производства к приросту продукции), долю дохода, идущего на сбережение; темп роста объемов населения и технического усовершенствования. Достижение и сохранение условия полной занятости связано с равенством темпов роста объема производства, гарантированного и естественного темпов роста.

Р. Солоу [47, р. 65-94; 48, Р. 312 - 320] опираясь на модель Р. Харрода и неоклассическую производственную функцию, представил в своих трудах условие роста предложения трудовых ресурсов. В ней определены переменные, которые задают в экономической системе уровень национального дохода и занятости: труд, капитал, темп накопления капитала, сбережения. Рассмотрены предложение трудовых ресурсов в различные интервалы времени и поведение отношения «капитал-труд», гарантирующее полное использование рабочей силы. Условие равновесия рынка труда по Р. Солоу - в равенстве объема нового капитала на одного занятого и объема капитала, необходимого для оснащения одного рабочего из новых трудовых ресурсов. Р. Солоу представил графическую интерпретацию своей модели, где точка пересечения прямой (отражает объем капитала, необходимый для оснащения одного рабочего из новых трудовых ресурсов) и выпуклой кривой (отражает объем нового капитала, на одного занятого) устанавливает такое развитие экономической системы, при котором обеспечивается полное использование капитала и труда. Ценность методологического подхода Р. Солоу заключена в рассмотрении возможности экономического роста при сохранении уровня полной занятости, доказательстве устойчивости этого роста, обозначении механизма возвращения отношения «капитал-труд» к равновесной величине.

В своей модели М. Калецкий [49, Р.327] рассматривал изменение национального дохода в длительной перспективе. Факторы, задающие динамику темпа роста национального дохода: доля производственного накопления в национальном доходе; коэффициент капиталоемкости по отношению ко всему капиталу; амортизация; производственные усовершенствования.

Таким образом, общие методологические и методические основы достижения и поддержания равновесия на рынке труда сводятся к такому инструментарию, где имеет место быть равенство: национального дохода в различные интервалы времени и совокупного предложения; темпов роста национального дохода, гарантированного и естественного темпов роста; изменения отношения «капитал-труд» и сбережений, нового капитала на

одного работника, капитала для оснащения новых трудовых ресурсов; темпов роста национального дохода и доли производственного накопления, капиталоемкости, амортизации, коэффициентов технических усовершенствований.

Теоретические концепции показали основные инструменты регулирования рынка труда. Однако, то что, сегодня обозначается единым термином «политика занятости», на деле является концентрацией элементов кейнсианской концепции, монетаристских рекомендаций, рецептов экономики предложения, различного рода институциональных реформ. Это подтверждают российские исследователи [50]. Возможности и направления использования кейнсианских и некейнсианских моделей регулирования рынка труда занятости рассматриваются белорусскими учеными [51].

Наиболее исследуемым в области управления рынком труда и занятостью является макроуровень. В соответствии с поуровневым подходом к систематизации и структуризации социально-экономических явлений, на наш взгляд, следует выделить три уровня исследования развития сбалансированного рынка труда: микро-, мезо- и макроуровень. Выбор в качестве объекта исследования сбалансированного развития рынка труда на микро-, мезо- и макроуровне (предмета исследования - социально-экономических отношений, раскрывающих сущность, содержание, формы проявления, тенденции и механизм сбалансированного развития рынка труда РБ в новых условиях) обусловлен их недостаточной разработанностью в стране, но весьма важным значением для ее динамичного социально-экономического развития. Акценты расставлены следующим образом: исследование структуры предложения трудовых ресурсов на уровне национальной экономики и региональной экономики, а исследование структуры рынка рабочих мест на микро- и мезоуровне, анализ сбалансированности рынка труда на микро- и мезоуровне. Такая логика исследования основана на понимании, что предложение трудовых ресурсов дистанцируется от индивидуального (микроэкономического) уровня, выступает как категория макроэкономическая, а спрос на рабочую силу определен производственно-технологическими параметрами рабочего места, а, следовательно исследуется и на микроуровне, и на уровне отрасли, на уровне совокупности отраслей. Таким образом, специфика развития рынка труда на современном этапе предопределила общие направления методологии исследования: от уточнения понятия «сбалансированность рынка труда», методов ее анализа и установления до разработки оптимизационной модели сбалансированности профессионально-квалификационной структуры предприятия и спроса на рынке труда, механизма согласования системы высшего (среднего специального) образования и рынка труда. Это, на наш взгляд, позволит выявить дисбаланс в профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и рабочих

мест на рынке труда, обозначить и обосновать направления согласования структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования.

Предпосылки для появления категории «сбалансированность рынка труда» созданы в экономических теориях.

В экономической литературе представлено множество определений понятия «рынок труда». «Рынок труда - это составная часть рыночной экономики, это общественно-экономическая форма воспроизводства человеческого капитала и его движения на разных уровнях экономической системы (микро -, региональный, макро-, интеруровни), соответствующая современному этапу развития общества и его потребностям в обеспечении социально-экономического роста [52].

«Рынок труда – это органическая сфера рыночной экономики, выполняющая функцию опосредствованно через куплю – продажу рабочей силы, соединения вещественных и человеческого факторов производства, поддержания их сбалансированности в условиях многообразия форм собственности на средства производства и преимущественного права граждан на распоряжение своей рабочей силой и способностями. ... Это – специфический механизм распределения и перераспределения трудоспособного населения по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, перелива работников внутри и между предприятиями по критерию эффективности в соответствии со структурой общественных потребностей и интересами капитала в самовозрастании» [53, с.4].

Отличаются по ширине охвата трудовыми рыночными отношениями явления воспроизводства рабочей силы, касаются аспектов наивысшей эффективности труда и уровня заработной платы определения исследователей: [54, 55, 56].

Не все дефиниции четко и глубоко отражают согласование спроса и предложения на рынке труда. Наиболее отчетливо элемент *сбалансированности* прослеживается в трудах российских и белорусских исследователей.

Российские исследователи, Ю.Г. Одегов., Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева рассматривают рынок труда с позиции механизма спроса и предложения, функционирующего на основе информации о цене труда. Преимуществом такого теоретического подхода является четкое выделение элементов рынка труда: работодатели (собственники средств производства, предприниматели) и наемные работники. Работодатель выступает владельцем рабочего места, употреблены такие ценные для нашего исследования термины «промежуточный продукт», «конечный продукт», «наем и использование работников». Труд рассматривается как «...деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат. ... Он характеризует отношения в сфере

занятости» [53, с.13]. Обобщены условия, при которых спрос и предложение на рынке труда оптимально сбалансированы в теоретических школах. Так, основным регулятором спроса и предложения на конкурентном и монополистическом рынках труда выступает заработная плата, но поведение фирм здесь различно. На чисто конкурентном рынке труда каждый предприниматель нанимает столь небольшое количество рабочих, что это не влияет на ставку заработной платы. Монополист - работодатель считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки на персонал, т.е. установить ставки заработной платы. Работу таких согласовательных механизмов спроса и предложения на рынке труда можно наблюдать на практике, в части формирования спроса на труд градообразующих предприятий регионов Беларуси. Теоретический подход дает понимание о том, что наличие или отсутствие государственных программ социальной защиты граждан на рынке труда определяет соотношение предложения рабочей силы, ставок заработной платы и численности работников.

Поскольку наш теоретический подход касается равновесного состояния рынка труда на микроуровне в том числе, то, безусловно, для нас ценен теоретический подход Одегова Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунево́й Н.К., где разграничены качественные и количественные аспекты функционирования ВРТ. По их мнению, обоснованность равновесия на внутрифирменном рынке труда подтверждается, если «...профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест». Преимуществом такого теоретического подхода является акцентирование внимания на взаимосвязи профессионально-квалификационных характеристик работников и технико-технологических параметров рабочих мест [53, с. 272].

Теоретический подход П.Э. Шлендера ценен рассмотрением сущности дефиниции «сбалансированность» и обобщением ее видов. Так, «...сбалансированность представляет собой фактически сложившуюся количественную и качественную пропорциональность в распределении трудовых ресурсов, рассматриваемую как соотношение потребностей производства в рабочей силе и имеющихся трудовых ресурсах .

Им раскрыта сущность сбалансированности по трудовому фактору в статике и динамике и категорий «динамическая сбалансированность», «статическая сбалансированность», «производственная сбалансированность», «воспроизводственная сбалансированность», «личностная сбалансированность». Ценность такого подхода, в рассмотрении качественной сбалансированности, которая требует наличия рабочей силы, по профессиональной структуре соответствующей структуре рабочих мест, по техническому уровню отвечающих возрастающим требованиям к качеству труда работников. Им обозначены параметры качества рабочей силы: социально-экономические формы включения

и функционирования рабочей силы, образовательный потенциал работников, их половозрастная структура, качество выполняемого ими труда. И наконец, самое важное, в качестве критерия уровня сбалансированности производства по трудовому фактору в его теоретическом подходе обозначена профессионально-квалификационная структура рабочей силы.

Российские ученые В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова, рассматривая аспекты равновесного состояния рынка труда и причин его неравновесия, оперируют категориями «дефицит», «избыток», «неравновесный рынок труда» [51, с.5, 23]. Разграничивают дефицит квалификации (skill shortage) и дефицит труда (labor shortage). Такой теоретический подход ценен рассмотрением индикаторов неравновесного состояния рынка труда на уровне отрасли. В качестве детерминант неравновесия на рынке труда обозначены: темп роста занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике, повышение опережающими темпами заработной платы в отрасли, увеличение средней продолжительности отработанного времени, превышение найма работников над их выбытием, снижение увольнений по инициативе нанимателя, рост числа вакансий и проблемное их заполнение. Такие индикаторы позволяют глубоко анализировать состояние рынка труда.

Ученые отмечают ряд причин неравновесного состояния российского рынка труда: высокие издержки, связанные с наймом и увольнением работников, отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей, высокая текучесть кадров, ожидание роста (сокращения) спроса на выпускаемую продукцию, низкий уровень заработной платы относительно других предприятий, сопротивление профсоюзов, ограничения со стороны местных (региональных) властей, социальная ответственность руководства предприятия. Теоретический подход важен для научного осмысления, поскольку, по нашему, мнению часть причин избытка российской рабочей силы можно применить по отношению к белорусскому рынку труда. Это в первую очередь, социальная ответственность руководства предприятия, ограничения со стороны местных (региональных) властей, высокие издержки увольнения работников.

Спрос на рабочую силу и его количественная и качественная оценка, предложение рабочей силы, их факторы отражены в теоретическом подходе В.С. Буланова, Н.А. Волгина. Они называют взаимодействие спроса и предложения сердцевиной рынка труда. Отмечают, что «... спрос и предложение в своем единстве и взаимодействии создают рыночную основу для производительного потребления товара «рабочая сила», которое совершается за пределами рынка труда – в процессе материального и нематериального производства».[

Категории недозанятости, видимой недозанятости населения, недозанятости по времени основательно рассмотрены Р.И. Капелюшниковым. Ученый придерживается качественного подхода, применяемого для разграничения полной и неполной занятости (классификация подходов: качественный, количественный, комбинированный подход по Lamaitre et al. 1997). Его суть заключена в оценивании респондентом своего режима занятости. Преимуществом подхода является: учет в анализе индивидуальных режимов занятости, гибких форм занятости и индивидуальных причин незанятости.

Встречаются элементы сбалансированности рынка труда в научных трудах М.Н. Базылевой, И.М. Удовенко, Г.Г. Джагаряна. [57, с.79].

Основательно проанализированы и обобщены теоретико-методологические основы равновесия рынка труда белорусским исследователем Е.В. Ванкевич [58].

Среди них названы: макроэкономическое равенство национального и совокупного дохода, сбалансированная динамика показателей экономического роста, инвестиций, заработной платы и инфляции; наличие естественного уровня безработицы; институциональные факторы. Рассмотрено неравновесное состояние белорусского рынка труда, определены детерминанты, определяющие это неравновесие. В качестве причин нарушения равновесного состояния белорусского рынка труда, исследователем обозначены следующие:

- 1) разнонаправленные движения официальной безработицы (которая снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы;
- 2) опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда;
- 3) профессионально-квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда;
- 4) административный контроль сразу за двумя параметрами – инфляция и безработица.

Ею обозначены пути устойчивого равновесия белорусского рынка труда в кратко и среднесрочном периодах. Они таковы: социально ответственная реструктуризация предприятий, развитие интеллектуального капитала, дальнейшее совершенствование и развитие институционального обеспечения рынка труда, соблюдение условий макроэкономического равновесия и не сдерживание естественного уровня безработицы. Их реализация поможет установить и поддерживать равновесие на белорусском рынке труда. Ее исследования не заканчиваются рамками национального рынка [52]. Вопросы сбалансированности на рынке труда также нашли отражение в научном труде «Перспективы

формирования рынка труда Союзного государства», где обозначены факторы, определяющие динамику спроса на рынке труда Союзного государства - это динамика объемов производства и уровень инвестиционной активности, структурные преобразования экономики, динамика совокупного платежеспособного спроса.

Таким образом, некоторые определения «сбалансированности рынка труда» рассматриваются с углублением в подробности. Касательно сбалансированности мы для себя особо отмечаем дефиниции Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Луновой «равновесное состояние внутриорганизационного состояния рынка труда оценивается по нескольким критериям. Если количественные и качественные характеристики рабочих мест соответствуют потребностям производства, говорят о равновесии рабочих мест. Если к тому же профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест, обоснован вывод о равновесии внутрифирменного рынка труда [53, с. 272] и П.Э. Шлендера «сбалансированность есть форма проявления объективно обусловленной пропорциональности в распределении трудовых ресурсов. Это означает, что распределение трудовых ресурсов по видам деятельности, отраслям экономики, регионам страны, а также соотношения между структурой производственных фондов и рабочей силой соответствуют общественным потребностям, обусловленным данным уровнем развития общества» [59, с.173-174].

Такие теоретические подходы ценны для нашего исследования выделенным критерием сбалансированности: согласование профессионально-квалификационной структуры рабочих мест и эффективного спроса на них.

Анализ позволил обобщить индикаторы и причины неравновесного рынка труда. Индикаторы таковы: темп роста занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике, повышение опережающими темпами заработной платы в отрасли, увеличение средней продолжительности отработанного времени, превышение найма работников над их выбытием, снижение увольнений по инициативе нанимателя, рост числа вакансий и проблемное их заполнение. Они помогут нам при анализе развития рынка труда не просто фиксировать динамику, а иметь доказательную базу несогласования (согласования) спроса и предложения на рынке труда. Обобщенные причины равновесного (неравновесного) рынка труда (разнонаправленные движения официальной безработицы (которая снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы; опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда; профессионально-квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда; административный контроль сразу за двумя параметрами – инфляция и безработица) позволяют учесть их при

составлении модели спроса на рабочую силу. На наш взгляд представленные теоретические подходы, безусловно, проработаны и внимательно нами изучены, но они не в полной мере дают ответ на вопрос о методах и механизмах достижения сбалансированности на рынке труда с учетом внутренних и внешних факторов системы, пропорций и взаимосвязей между ее элементами.

Поэтому, под рынком труда мы будем понимать *органическую сферу рыночной экономики, выполняющую функцию поддержания взаимосвязи и сбалансированности трудовых ресурсов с рабочими местами, согласования структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования, достижения сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами посредством использования комплексных трудовых балансов, основанных на производственно-циклическом подходе к управлению трудовыми ресурсами.*

*По мнению автора, функции рынка труда могут быть расширены до следующих:*

1. Содействие рациональному распределению трудовых ресурсов между сферами приложения труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями, то есть достижение соответствия имеющейся (будущей) профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов структуре имеющихся (будущих) рабочих мест.
2. Информирование безработных и работников, желающих поменять место работы о существующей структуре свободных рабочих мест, имеющихся на рынке труда (формирующихся на перспективу).
3. Содействие налаживанию отношений предприятий с высшими учебными (средними специальными) заведениями по вопросу востребованных рынком специалистов; с центрами занятости по вопросу заполнения имеющихся на рынках труда (различных уровней) вакансий и получение заказа о возможном распределении специалистов на рабочие места, которые планируется создать в перспективе. При этом перспективные сведения должны быть аккумулированы в дифференцированном балансе трудовых ресурсов и рабочих мест, сформированы еще на стадии разработки нового оборудования, создания рабочего места с учетом профессиональных требований к будущему специалисту.
4. Содействие обмену профессиональных способностей трудовых ресурсов на достойное денежное вознаграждение в форме заработной платы, что возможно за счет оптимизации численности трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макро- уровне.

В отличие от представленных ранее, учеными функций рынка труда, автором рассмотрен механизм согласования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и спроса на них. Аккумуляция прогрессивных норм численности годовых работников в дифференцированном балансе трудовых ресурсов и

рабочих мест (сфер приложения труда) – это итоговый результат расчетов, идущих с микроуровня, где, на стадии разработки нового оборудования (описания действующего оборудования), посредством структурно-функционального анализа, возможно описывать производственно-технологические параметры рабочего места (на перспективу или существующего), просчитывать на ЭВМ нормы численности работников на каждом технологическом переделе, с учетом сути энергоциклического планирования и коэффициента сопряженности переходить на уровень отраслей и межотраслей. Расчеты проводятся с учетом объемов промежуточных и конечных продуктов, возрастно-половой, образовательной и квалификационной структуры работников. Цель создания такого документа – иметь информационный массив (пригодный к корректировкам), в котором отражены сферы приложения труда и профессионально-квалификационные требования к трудовым ресурсам. Таким образом, информация о рабочих местах создается по определенной схеме (рисунок 3.2).



**Рисунок 3.2 – Схема создания информационного массива о рабочих местах**

*Источник: Разработано и составлено автором*

Соответственно, информация о рабочих местах будет находиться на различных уровнях экономики и даже в различных географических точках (это зависит, где закончена производственная цепочка по созданию конечного продукта). Поскольку в функциях есть оговорка о создании нового оборудования (технологии), то можно говорить о формировании информационного массива на перспективу. Дело за малым – предприятие, планируя ввод нового оборудования или технологии, описывает производственно-технологические параметры будущего (в перспективе 5 лет) рабочего места и тогда предприятие заявляет в центр занятости (в статистические плановые отчеты) вакансию до появления самого рабочего места с описанием всех требований. Это не трудоемкая работа при определенном институциональном каркасе рынка труда и отлаженном механизме функционирования каждого участника рынка труда – высшего учебного (среднего специального) учреждения, предприятия, управления по труду, занятости и социальной защите населения. Мы убеждены в необходимости возобновления в Республике Беларусь статистики рабочих мест (ед.

измерения – человек) с подробнейшей детализацией по квалификациям, практическим навыкам и умениям.

Российские исследователи рассматривают структуру, факторы неоптимальной занятости. В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова на основании исследований экономических положений предприятий с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала приходят к очень интересному научному выводу: «... такие экономические показатели как заработная плата, производительность труда и рентабельность, значимо и негативно связаны с вероятностью того, что предприятие окажется трудонедостаточным».

Для нас наиболее ценны детерминанты избытка рабочей силы, поскольку именно этим сейчас в большей мере страдает белорусский рынок труда. В качестве таковых российскими исследователями научно обоснованы возраст и размер предприятия. Данный теоретический подход примечателен рассмотрением методов достижения сбалансированности занятости, проявляющейся в дефиците квалифицированных кадров, попыткой решать проблему несбалансированности профессионально-квалификационной структуры предприятий. С точки зрения российских исследователей это: поиск нужных работников на открытом рынке труда, увеличение продолжительности рабочего времени уже имеющегося персонала, внутрифирменная подготовка кадров.

Рассмотрим сущность категории «занятость». Как показывает анализ зарубежных и отечественных источников, в настоящий момент нет однозначного подхода к определению занятости, существуют также различные трактовки его содержания и элементов отношений занятости. Проведенные исследования концепций занятости показали наличие множества точек зрения на сущность данного понятия.

При определении сущности категории «занятость» имеется три подхода:

1. Рассмотрение занятости как экономического понятия.
2. Рассмотрение занятости как экономической проблемы.
3. Рассмотрение занятости как социально-экономической категории (совмещение первого и второго подхода).

Для сторонников первого подхода:

А.А. Федченко, Маркович Данило Ж, А.Г. Войтов, Г.Э. Слезингер, М.И. Плотницкий, Э.И. Лобкович, М.Г. Муталимов, Н.И. Кумко, характерно определение занятости как высшей формы деятельности людей, обеспечивающей жизнь условиями существования, основная цель – получение дохода, заработной платы.

Для сторонников второго подхода: С.С. Утинова, Т.П. Ясонова, М.А. Винокуров, В.Л. Ключня, И.В. Новикова, М.Л. Зеленкевич, А.С. Головачев, Н.С. Березина, Н.И. Бокун, Л.И.

Леутина, Н.И. Базылев, С.П. Гурко определяющим в категории занятости, являются отношения (производственные, экономические) по поводу вовлечения определенных групп населения в хозяйственную деятельность и обеспечения их рабочими местами.

Суть третьего подхода: М.М. Загорулько, Б.А. Райзберг, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин, к трактовке занятости в том, что ее рассматривают с одной стороны - как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности. С другой стороны – как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им заработок (трудовой доход).

Приведем самые емкие определения занятости. Российские ученые, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева, рассматривают занятость как совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. Экономический аспект занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства.

По мнению югославского ученого Марковича Данило Ж. занятость «означает тот факт, что трудоспособные члены общества самостоятельно или в сообществе с другими членами общества осуществляют какой либо вид общественно полезного труда, направленного на удовлетворение своих и определенных общественных потребностей» [60, с 287–288].

Представляется плодотворным подход белорусских исследователей А.С. Головачева, Н.С. Березиной, Н.И. Бокун, Л.И. Леутиной, которые считают, что как экономическая категория «занятость выражает производственные отношения по поводу включения работника (отдельной социальной группы) в конкретную кооперацию труда с целью удовлетворения спроса на рабочую силу. Занятость показывает, как трудоспособное население обеспечено рабочими местами» [61, с. 104]. По нашему мнению, на этапе повышения эффективности использования трудовых ресурсов не достаточно говорить просто о рабочих местах. Эти рабочие места должны быть экономически целесообразными.

Российские исследователи связывают категорию «полная занятость» с экономически целесообразными рабочими местами. Так, полная занятость - это «состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей

силы». В работах российских исследователей встречается сущность эффективного спроса как совокупности экономически целесообразных рабочих мест.

Кроме того, экономически целесообразное рабочее место «...продуктивное (общественно-полезное, обеспеченное оборотными средствами и т.д.) рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, обеспечивающий нормальное воспроизводство работника и его семьи...». Исследования показывают, что в качестве индикаторов эффективной занятости являются: уровень занятости профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве; пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; показатель оптимизации профессионально-квалификационной структуры работающих (позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить насколько соответствует система подготовки кадров потребностям в экономике); норма безработицы.

Процессы оптимизации профессионально-квалификационной структуры работающих на всех уровнях экономики в новых условиях особо актуальны, поскольку нельзя выполнять качественно работу (особенно интеллектуального свойства) не соответствуя ей по профессионально-квалификационной компоненте. *Поэтому под занятостью автор понимает – систему социально-экономических отношений по поводу вовлечения определенных групп населения в хозяйственную деятельность региона, обеспечения их экономически целесообразными рабочими местами, соответствующими их профессионально-квалификационным характеристикам, образовательному уровню, с целью получения дохода и самореализации.*

Анализ зарубежной и отечественной литературы показал, что сложилась система отношений занятости. Они таковы: поиск работы и работников; порядок найма и высвобождения работников; условия и содержание труда; установление уровня его оплаты; обучение и подготовка кадров; профессиональная мобильность (перемещение и продвижение). Или: организация найма и высвобождения работников, установление условий труда и меры его оплаты, порядок подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, территориальная и трудовая мобильность.

Как справедливо подчеркнуто, одним из индикаторов эффективной занятости является соответствие профессионально-квалификационной структуры предложения структуре рабочих мест. Для того, чтобы, качественно формировать предложение трудовых

ресурсов под создаваемые экономически целесообразные рабочие места необходимо, по нашему мнению, увязывать циклы новшества и образования. Это позволит как минимум с пятилетним отрывом (на тот срок создаются бизнес-планы с описанием планируемого к вводу оборудования, технологий) формировать предложение трудовых ресурсов еще на стадии обучения таковых в высших (средних специальных) учебных заведениях. Речь идет о совмещении квалификационных характеристик существующих (будущих) должностей со специальностями вузовской подготовки. Это усложняет, на наш взгляд, содержание системы отношений занятости.

Приходим к следующей *системе отношений занятости*:

1) Поиск работы и работников сегодня и на перспективу, планирование количественного и качественного состава работников под создание перспективных рабочих мест на предприятии. Это возможно за счет налаживания отношений предприятий с высшими (средними специальными) учебными заведениями. И необходимо, поскольку в условиях новой экономики может наступить необходимость такой сложности интеллектуального труда, под который трудовые ресурсы просто необходимо учить заранее. А привлечь стране такого класса специалистов будет невыгодно из-за дороговизны иностранных трудовых ресурсов. 2) Порядок найма и высвобождения работников. 3) Планирование к занятию будущего рабочего места студентом, (учащимся) учебного учреждения, (это возможно за счет имеющихся соглашений учебных заведений с предприятиями и наличия информации об квалификационных требованиях будущего специалиста); здесь рядом стоит элемент – обучение и подготовка кадров. 4) Условия и содержание труда. 5) Установление уровня оплаты соразмерно с трудовым вкладом и социальным статусом работника. Например, можно разработать интеллектуально – технологический цикл работы профессора, доцента, преподавателя, где видим, что это практически целый «производственно-интеллектуальный процесс» осуществляется зачастую одним человеком. На каждой стадии его труда «сбор информации – обработка информации – систематизация информации – выход готового продукта в виде знания» можно обосновать нормы его творческого труда, проследить их динамику и зависимость от объемов готовой продукции (книги, статьи, материалы конференций, «ноу-хау», количество обученных студентов). Выйти на научно-обоснованный оптимальный уровень заработной платы. 6) Профессиональная мобильность внутри и вне предприятия, отрасли, региона, это возможно без потери рабочего места, до осуществления процесса передвижения трудовых ресурсов, за счет отлаженной работы звеньев следующей цепи «учебное заведение – предприятие – управление по труду, занятости и социальной защите населения». В управлении по труду может аккумулироваться необходимая информация о существующих экономически

целесообразных рабочих местах, что важно для принятия решения об эмиграции (иммиграции) специалистом. 7) Привлечение, по крайней необходимости, трудовых ресурсов из-за рубежа. Для принятия такого решения необходимо отслеживание предприятиями, учебными заведениями информации о демографических процессах в стране.

Изучение теоретического наследия западных ученых о равновесии на рынке труда, макроэкономических моделей регулирования занятости, теоретических подходов к равновесию спроса и предложения на рынке труда российских и белорусских ученых позволило обобщить категорию «сбалансированность рынка труда». Авторское определение представлено ниже. *Сбалансированность рынка труда - это равновесие профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и экономически целесообразных рабочих мест, достижение и поддержание, которого (приближение к нему) возможно с учетом постоянного выявления детерминант определяющих спрос и предложение трудовых ресурсов в каждый данный момент времени социально-экономического развития экономики и выработки механизмов согласования обеих сторон.*

Уточнение сущности социально-экономических категорий «сбалансированность рынка труда», расширение функций рынка труда в новых условиях, предложенная система отношений занятости могут быть использованы для продолжения научных исследований сбалансированного развития рынка труда. Обобщенная авторская дефиниция «сбалансированность рынка труда» наталкивает на мысль о необходимости формулировки авторского концептуального подхода к согласованию профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и спроса на них. По нашему мнению, в нем должны быть отражены следующие составные элементы, взаимосвязанные между собой: демографические процессы; миграционные процессы; информация о выпускниках высших (средних специальных) учебных заведений; производственный процесс предприятия, социальная сфера его обслуживания; динамика товарооборота (результат хозяйственной деятельности). Рассмотрим существующие методологические подходы к достижению сбалансированного рынка труда в развитой рыночной и трансформационной экономике и сформулируем авторский концептуальный подход по рассматриваемой проблеме.

### **3.5 Теоретико-методологические основы анализа внутреннего рынка труда**

Проблема внутреннего рынка труда и процессов, происходящих в его институциональной форме, является новой и малоизученной для экономической теории. На современном этапе изучением вопроса рынка труда занимаются многие белорусские и

российские ученые: М. А. Винокуров, Е. В. Ванкевич, Л. Е. Тихонова, В. Л. Ключня, И. В. Корнеевец, М. Н. Рудаков, Н.В. Маковская, Г.Э. Слезингер, Ю. Одегов и другие.

Анализ внутренних рынков труда, которые создаются на крупных предприятиях, первыми рассмотрели американские экономисты П. Доринджер и М. Пайор, как некую «административную организацию», противоположную внешней конкурентной [62]. Согласно их мнению, формирование внутренних рынков труда обуславливается спецификой, требующей для данного предприятия профессиональной подготовки, и, как следствие, необходимостью ее осуществления на рабочем месте, а кроме того, особенностями организации культуры, неформальными внутрифирменными связями и отношениями, находящими свое выражение в традициях, нормах и правилах по ведению работников. При этом движение рабочей силы на внутреннем рынке труда определяется, не столько экономическими переменными, сколько административными правилами и процедурами.

Причинами возникновения внутреннего рынка труда как относительно обособленного рынка, функционирующего в пределах предприятия, являются следующие: 1. Различный количественный и качественный персонал внутри предприятия. Прежде всего, с точки зрения предпринимателя, работники, находящиеся внутри предприятия и за его пределами, существенно различаются, даже если они не имеют одинаковый уровень квалификации и другие объективные характеристики. Это связано с тем, что важнейшие особенности трудового поведения последних не могут быть четко определены до тех пор, пока работник не выполнит хотя бы несколько производственных заданий. Однако это означает ни что иное, как установление отношений найма, поэтому при прочих равных условиях работодатель предпочитает пользоваться трудовыми услугами уже привлеченных работников, нежели искать их на стороне.

2. Периодическая потребность работодателя в привлечении персонала к сверхурочным работам. В условиях непрерывной адаптации предприятий к рыночным условиям у работодателей часто появляется потребность в относительно небольшом и (что очень важно) кратковременном увеличении масштабов использования человеческих ресурсов, особенно уже известного работодателю качества. Это может быть достигнуто и без выхода за пределы предприятия: путем привлечения персонала предприятия к сверхурочным работам. При возникновении более устойчивой потребности в выполнении дополнительных работ может быть оформлено временное внутренне совместительство.

3. Стремление работников периодически получать дополнительные средства. Рассматривая интересы работников, как это ни странно, они во многом близки интересам работодателя. Если у последнего возникает потребность выполнения дополнительных работ, то у занятых работников периодически появляется желание получить дополнительные

денежные средства. Конечно, в любой период времени работник не откажется от дополнительного вознаграждения. Однако далеко не всегда эта потребность является настолько острой, что для ее удовлетворения он готов выполнить еще какую-либо работу.

Таким образом, целый ряд факторов предопределяет необходимость, чтобы большая часть занятых постоянно работала на предприятии. Значительная часть рабочей силы на может быть исключена из процесса производства без серьезных издержек в текущем периоде и в перспективе. Возникает обоюдное стремление, как работодателей, так и занятых обеспечить постоянное закрепление работников за данным предприятием. При этом изменения, происходящее на рынке труда за пределами предприятия, должны быть нейтрализованы, с целью не допустить их высвобождения. Все эти проблемы помогает решить внутренний рынок труда, поэтому его существование это не только значимость, но и необходимость.

В методологическом отношении выделение категории «внутренний рынок труда», определение специфики происходящих на нем процессов, рыночной адекватности и зрелости данного феномена, в том числе в региональной экономике, не вызывает сомнений. Современный институционализм и, прежде всего, теория трансакционных издержек успешно оперирует понятием «внутренние рынки капиталов» для описания специфических механизмов внутриорганизационного движения и реакции финансовых активов предприятий на изменение состояний внешней среды. Нет оснований полагать, что данная идея не окажется методологически плодотворной.

Хочется заметить тот факт, что по определению, внутренние рынки труда в состоянии создать крупные предприятия, способные защитить нанятую рабочую силу от колебаний экономической конъюнктуры и обеспечить необходимые условия для внутриорганизационной мобильности профессионального роста и повышения оплаты труда. Однако даже такие субъекты спроса на труд не в состоянии обеспечить данное положение для всех занятых. Работодатели вынуждены ранжировать наемных рабочих, дифференцируя условия найма: для одних – стабильная занятость и высокая заработная плата, возможность продвижения по службе, для других – низкая зарплата и вероятность увольнения по инициативе администрации. Система внутренних рынков труда ориентирована, естественно на первых.

Рассмотрим самые емкие определения социально-экономической категории «внутреннего рынка труда»: Внутренний рынок труда - это рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное прежнему по выполняемым функциям и характеру работы, либо по вертикали — на более высокий разряд или должность. На внутреннем рынке труда

регулирование производственных отношений сосредотачивается на гарантиях занятости и стимулирования длительного стажа на предприятии. Внутренний рынок труда в значительно меньшей степени чреват безработицей, т.к. при сокращении или изменении структуры производства работников или перемещают на др. рабочие места, или направляют на переподготовку. Внутренний рынок труда устанавливает свои стандарты найма и увольнения, оплаты труда и движения персонала; нацелен на подготовку по профессиям, специфическим для данной фирмы. Отсюда возникают системы т.н. «непрерывного образования», характерные именно для внутреннего рынка труда.

Внутренний рынок труда – охватывает сферу внутрипроизводственных отношений между работодателем и работниками, а также представителями интересов последних, оказывающих вопросы расстановки движения и использования рабочей силы на предприятии [53]. Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия. Внутренний рынок труда – рынок труда с ориентацией на внутрифирменное профессиональное движение работников. Подготовка кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации происходит внутри организации в соответствии со структурой рабочих мест, перспективой развития организации. Внутренний рынок труда – это рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Внутренний рынок труда – рынок труда, который характеризуется определенной динамикой спроса и предложения рабочей силы, уже вовлеченной в процесс производства [63].

Таким образом, рассмотрев множество определений категории внутреннего рынка труда, обобщим.

Итак, авторская интерпретация категории внутреннего рынка труда представлена следующим образом:

*Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, пределы которой находятся в рамках одного предприятия, формируемая корпоративным менеджментом, ориентированная на внутрипрофессиональную мобильность работников и характеризующаяся определенной динамикой согласования между профессионально-квалификационной структурой спроса и предложения рабочей силы.*

Такое авторское понимание категории «внутреннего рынка труда» отличается от ранее рассмотренных категорий тем, что обращает научное внимание на согласование профессионально-квалификационной характеристики спроса и предложения трудовых ресурсов на внутренних рынках труда.

Сущность и содержание внутреннего рынка труда как социально-экономической категории реализуется через его функции. В системе отношений занятости внутренний рынок труда имеет свою специфику, связанную с его преимущественной ориентацией на внутривидовую мобильность работников в рамках организации. Динамика внутреннего рынка труда определяется наличием и составом персонала, соотношением в его структуре кадрового «ядра» и периферийной рабочей силы, интенсивностью трудовых перемещений и ротации кадров, уровнем занятости персонала, эффективностью использования трудового потенциала организации, конкурентоспособностью и инновационностью организации в целом. Основными функциями внутреннего рынка труда являются:

1. предоставление гарантий и обеспечение дифференцированной социальной защиты работников;
2. развитие персонала и корректировка его профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с инновационными изменениями в организации;
3. сохранение наиболее ценной части персонала;
4. поддержание социальной стабильности коллектива.

В качестве функции внутреннего рынка труда автором предлагаются:

1. Формирование согласованности профессионально-квалификационной структуры рабочего места и предложения трудовых ресурсов;
  2. Развитие профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов.
- Отличие данных функций от ранее существующих состоит в согласовании профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов. Все это важные функции, реализация которых является предметом общественного интереса. Поэтому государство оказывает воздействие на функционирование внутренних рынков труда через регулирование основ трудовых отношений, реализацию программ социальной защиты некоторых групп населения, создание различных программ занятости и проведение антидискриминационной политики.

Ряд обозначенных функций внутренних рынков труда уже нашли отражение в Республике Беларусь: 1. Обеспечение дифференцированной социальной защиты работников. Данная функция в Республике Беларусь обеспечивается законом Республики Беларусь «Об охране труда». Настоящий Закон направлен на регулирование общественных отношений в области охраны труда и реализацию установленного Конституцией Республики Беларусь права граждан на здоровые и безопасные условия труда. 2. Специальная подготовка и развитие навыков занятых.

Внутренние рынки труда организаций отличаются от внешних рынков труда с точки зрения, как формирования, так и функционирования, поскольку любая организация представляет собой замкнутую структуру, поддерживающую связи с внешней средой только в силу необходимости. Это относится и к влиянию внешнего рынка труда на внутренний: до тех пор, пока наемный работник удовлетворен качеством своей трудовой жизни, ему не нужно покидать рабочее место и выходить на внешний рынок труда в поисках лучшего.

*Итак, в условиях взаимодействия между элементами системы для достижения сбалансированности предложения и спроса трудовых ресурсов на внутреннем рынке труда по нашему мнению, необходимо:*

- *рассмотрение внутреннего рынка труда как относительно обособленной системы, защищающей своих работников от колебаний заработной платы и уровня безработицы;*
- *четкое определение функций внутреннего рынка труда в условиях жесткой конкуренции между предприятиями и быстро меняющейся социально-экономической информации;*
- *изучение зарубежного опыта создания внутреннего рынка труда и его адаптация к белорусским условиям;*
- *определение основных схем и механизмов взаимодействия внутреннего рынка труда с внешним рынком труда.*

### **3.6 Методологические подходы к достижению сбалансированности рынка труда в развитой рыночной и трансформационной экономике**

Анализ отечественной и зарубежной литературы позволяет говорить о том, что методологическая база исследования сбалансированного рынка труда в развитой рыночной экономике разработана в большей степени, чем в трансформационной экономике. При анализе равновесного или неравновесного состояния рынка труда зарубежными и белорусскими исследователями главным образом используется структуралистский подход, ориентированный на познание внутренних взаимосвязей и взаимоотношений объекта.

В новых условиях хозяйствования роль государства в регулировании рынка труда заметно повышается и усложняется. Растет значение государственного прогнозирования сдвигов на рынке труда для своевременного воздействия на возможные от проведения структурной, научно-технической, региональной политики последствия. Постепенно формируется новая система воздействия на рынок труда и занятость – система

регулирования рынка труда и занятости. Главными ее звеньями выступают законы, программы стимулирования занятости, соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и в рамках предприятий, методические инструментари и рекомендации определения соответствия спроса и предложения трудовых ресурсов.

Опыт регулирования рынка труда и занятости населения в зарубежных странах различен. В странах Европейского союза все чаще предлагается снижение роли государства на рынке труда. В качестве нерегулируемых элементов инфраструктуры рынка труда выступают система социальной защиты, регулирование минимальной заработной платы, законодательство об охране труда, полномочия профсоюзов. США придерживаются минимального вмешательства государства в регулирование рынка труда занятости (максимальная свобода на рынке труда, невысокая степень контролируемости условий продажи рабочей силы, искоренение дискриминаций при найме на работу, государственные программы, стимулирующие рост уровня занятости). Для достижения полной занятости в Швеции принята интегрированная модель: ограничительная фискальная политика; политика в солидарности заработной платы; активная политика на рынке труда, поддержка отраслей, определенных государственной программой предпочтительного развития. В Японии успешно сочетаются принцип пожизненного найма и поддержка правительства занятости посредством субсидирования.

Россия пришла к тому, чтобы выделить сферы обязательного вмешательства государства в развитие рынка труда. Основные регулируемые процессы в развитии российского рынка таковы: содействие эффективной занятости, снижение уровня безработицы, повышение гибкости труда, обеспечение социальной поддержки безработных граждан, преодоление межрегиональных диспропорций на рынке труда и трудовая миграция, повышение конкурентоспособности рабочей силы, поддержка малого предпринимательства, регулирование привлечения иностранной рабочей силы, введение трудовых стандартов (разработка и внедрение общероссийского классификатора профессий и системы профессиональных стандартов в связи с необходимостью кардинального улучшения профессионального образования, системы профориентации, подготовки кадров [64].

В качестве ключевых элементов, лежащих в основе механизма государственного регулирования занятости в России выделяются:

1) экономические методы (льготное кредитование и налогообложение, бюджетная политика стимулирования предпринимателей сохранять и создавать рабочие места, осуществлять профессиональное обучение кадров и т.п.);

2) организационные методы (создание службы занятости и трудоустройства, информационной системы, обслуживающей рынок труда, государственной системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров и т.п.);

3) административно-законодательные методы (регламентация порядка заключения трудовых договоров, продолжительности рабочего времени, сверхурочных работ, введение обязательных отчислений предпринимателей в национальные фонды по обеспечению занятости, определение квот на трудоустройство, регулирование периода трудовой жизни и др.).

Специфическим для современной России фактором является снятие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы, а именно: отмена института прописки, развитие рынка жилья, преодоление монополизма государственной собственности, развитие механизма государственного регулирования занятости населения. Большое внимание в период структурной трансформации российской экономики уделяется реализации мероприятий, направленных на решение вопросов вторичной занятости, сезонной занятости женщин и молодежи, развитию системы профессиональной ориентации подростков, поддержке молодежного и женского предпринимательства и занятости, проблеме трудоустройства беженцев и вынужденных переселенцев. В качестве перспективного направления обеспечения высокого уровня занятости рассматривается развитие малого бизнеса. Рассматриваются вопросы эффективности функционирования служб занятости. Задачи их функционирования таковы: анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу; сбор и обработка информации о состоянии рынка труда; учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства; консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам, и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости; оказание услуг по трудоустройству и другие.

Рассматриваются пути повышения эффективности деятельности федеральной службы трудоустройства, органов по труду и занятости всех уровней. Так, предлагается создание общероссийского банка данных вакансий и формирование единого информационного пространства со странами - участницами СНГ. Результат такого внедрения – получение достоверной информации о предложении профессий и спросе на них всеми заинтересованными сторонами – школами, учебными центрами, учащимися, службами занятости, государственными органами, работодателями, трудящимися. Отмечается важность прогнозирования основных показателей занятости и развития трудовых ресурсов, необходимость развертывания фундаментальных исследований в этой области. Активно

обсуждаются проблемы трудоустройства молодых (будущих) специалистов. В концепции модернизации российского образования до 2010 года одним из условий повышения качества профессионального образования выдвинуто «создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки, формирование у всех выпускников вузов... готовности к самоопределению в вопросах подбора работы...». В связи с этим важна разработка направлений создания системы управления процессами подготовки, трудоустройства и адаптации выпускников российских вузов. Рассматриваются вопросы целенаправленного государственного регулирования занятости, развития социального партнерства в регулировании внутрифирменных трудовых отношений, подготовки государственных стандартов в сфере высшего профессионального образования третьего поколения, заключения коллективных договоров на предприятиях, трудности адаптации молодых специалистов на российском рынке.

Это очень важные вопросы для осмысления. Интересны и внедрение профессиональных классификаторов, информационных банков вакансий, приемы в работе служб занятости. Нас же в большей степени интересуют предлагаемые исследователями механизмы согласования спроса и предложения на рынке труда.

При рассмотрении механизмов согласования спроса и предложения на рынке труда нами обобщены следующие концептуальные подходы, с разной степенью разработанности проблем равновесия: С.Ю. Рощина, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Луневой, Л. Чижовой, С.А. Кузьмина, Р.И. Капелюшникова, Т.Я. Четверниной, И.В. Соболевой, С.В. Ломоносовой, П.Г. Смирнова, В.Е. Гимпельсона; Е.В. Ванкевич, П.Э. Шлендера, В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой.

Микроэкономические основы исследования сбалансированного рынка труда нашли отражение в концептуальном подходе С.Ю. Рощина. В основе его анализа лежит теоретическая модель предложения труда М. Килингсворта (Killingsworth M.R.). Автор оперирует категорией «резервная заработная плата». Модель предполагает максимизацию индивидуальной функции полезности, аргументами которой являются потребляемые блага и свободное время. В качестве ограничений в модели обозначены: бюджет потребителя и время. Эконометрическая модель С.Ю. Рощина включает следующие переменные: социально-демографические переменные, переменные, отражающие нетрудовой доход респондента, экономические переменные, характеризующие ситуацию на региональном рынке труда и контрольные переменные (тип поселения, регион, раунд обследования). Преимущество модели в том, что она выявляет факторы, влияющие на изменение уровня экономической активности: 1) меняющие размер реального нетрудового дохода (доходы других членов семьи, пенсии, пособия по безработице, стипендии); 2) воздействующие на

изменение индивидуальных предпочтений, меняющие сравнительную индивидуальную ценность свободного времени (необходимость ухода за детьми, обучение в учебных заведениях и другие); 3) воздействующие на изменение реальной заработной платы, с учетом вероятности найти работу (уровень заработной платы, инфляции, безработицы).

Российские ученые Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева в качестве детерминант, задающих структуру предложения труда рассматривают: демографическое развитие общества, миграционные процессы тенденции развития профессионального образования и его доступность для основной массы населения, распространенность в обществе нетрудовых (но признаваемых законными) доходов, уровень оплаты наемного труда [53, с.25]. Методологический подход ценен для нашего исследования, поскольку в нем рассматривается спрос на работников в производственном секторе экономики. Уровень занятости здесь определяется количеством индивидуальных (физических рабочих мест).

Многие экономически развитые страны в число макроэкономических прогнозов включает прогноз профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу. Лидером является США, которые составляют такие прогнозы на протяжении 50 лет, регулярно публикуя их результаты. Прогноз профессионально-квалификационного состава рабочей силы и дополнительной потребности в кадрах включает блоки: прогноз динамики численности экономически активного населения с учетом демографического фактора и уровня экономической активности населения по 128 группам (в зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности); макроэкономический прогноз экономического роста с учетом факторов, его определяющих, включая показатели динамики занятости и производительности труда; прогноз развития производства по 200 отраслям экономики с выделением 20 отраслей, в которых занятость растет или снижается наиболее существенно; прогноз профессионального состава занятых, соотносимый с прогнозом распределения занятых по крупным отраслям; распределение занятых по 500 профессиям с детальным анализом перспектив спроса на рабочую силу и по 30 профессиям с абсолютным и относительным ростом, а также наибольшим сокращением числа занятых; общая дополнительная потребность в рабочей силе с учетом экономического роста и убыли кадров; распределение занятых по уровням образования, которое необходимо для приобретения той или иной профессии, специальности.

Зависимость величины прогнозируемой занятости населения и рынка труда от ВВП, объема инвестиций и производства, производительности труда, реальной зарплата и среднедушевого дохода населения рассмотрена С.А. Кузьминым. Идея его концептуального подхода заключена в создании инструмента выработки активной политики занятости. Его

практическая ценность в возможности учитывать специфику поведения на рынке труда постоянного населения различного по возрастно-половой структуре.

Воздействие межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов на образовательную структуру занятости отражены в концептуальном подходе Р.И. Капелюшникова, модель позволяет просчитывать и анализировать изменение доли работников с определенной профессией, в зависимости от межотраслевых и внутриотраслевых сдвигов в занятости; изменение в распределении работников по уровню образования детерминированные межотраслевыми, внутриотраслевыми межпрофессиональными, внутрипрофессиональными факторами. В результате получается интегральная оценка значения, которая характеризует динамику всей профессиональной или образовательной структуры занятости в целом.

Согласно методологическому подходу российских исследователей Т.Я. Четверниной, И.В. Соболевой, С.В. Ломоносовой, П.Г. Смирнову уровень занятости в текущем году задается следующими переменными: уровнем занятости в предшествующем году, объемом производства и отношением оплаты труда к доле материальных активов в общих затратах на производство за год.

Анализ факторов, детерминирующих снижение экономической активности младших и старших возрастных групп России, рассмотрен В.Е. Гимпельсоном. Так, снижение экономической активности младших возрастных групп детерминировано снижением реальной доступности детских дошкольных учреждений, ростом спроса на профессиональное образование, «революцией притязаний». Систематизированы факторы, противодействующие снижению экономической активности молодежи: сокращение рождаемости, развитие сферы неполной занятости (неполное рабочее время), увеличение отдачи на образование.

В качестве переменных в модели уравнения спроса на труд использованы: логарифмы заработной платы для предприятий, темп роста производства, вектор контрольных переменных. Вектор контрольных переменных включает: оценку финансового положения, оценку степени загрузки рабочей силы, форму собственности, размер и возраст предприятия, обновление технологии и продукции, показатели оборота рабочей силы, наличие своей учебной базы. Подобное уравнение может быть описано как для квалифицированных работников в целом (специалистов и квалифицированных рабочих), так и для каждой группы.

Министерство статистики и анализа Республики Беларусь успешно апробировала методику ежемесячной оценки численности занятого и экономически активного населения (приказ Министерства статистики и анализа РБ 12.03.2004 №58). Информационной базой для нее служит баланс трудовых ресурсов и годовая отчетность по труду. Оценка общей

численности занятого населения производится путем суммирования ее составляющих. Размер среднесписочной численности занятых работников предприятия за отчетный месяц, детерминирован численностью работников за каждый календарный день отчетного периода и числом календарных дней отчетного месяца.

В Беларуси на практике используются методические рекомендации по формированию Государственной и региональных программ занятости населения Республики Беларусь, (составлены белорусским ученым Ванкевич Е.В.). Здесь прогнозирование показателей рынка рабочей силы осуществляется исходя из сложившихся тенденций на рынке рабочей силы, прогнозов структурных и институциональных преобразований экономики, а также на основе анализа и оценки спроса и предложения рабочей силы. Величина спроса определяется наличием в организациях свободных рабочих мест образующихся в течение года в результате выбытия работников по всем причинам, созданием новых рабочих мест и наличием вакансий на начало года. При прогнозной оценке спроса рабочей силы рассматриваются факторы, влияющие на увеличение его величины: переход к позитивной динамике основных качественных и количественных параметров трудовой сферы; оживление инвестиционной активности; работа по стимулированию создания новых и сохранению действующих рабочих мест; перегруппировка спроса на рабочую силу в пользу отраслей непроемчивой сферы; улучшение ситуации в отраслях материального производства; положительные сдвиги в сельском хозяйстве.

На снижение спроса на рабочую силу влияют факторы: возможный спад производства в ряде отраслей и регионов; снижение инвестиций, численности населения занятого в экономике, рост численности безработных. В прогнозе спроса на рабочую силу используются показатели: прирост ВВП, показатели инвестиционной активности, раскрываются показатели спроса на рабочую силу в прогнозном периоде по отраслям и секторам экономики, учтены потребности в рабочей силе на замену выбывающих по причинам, предусмотренных законом. Прогнозная оценка предложения рабочей силы учитывает показатели: численность высвобожденных работников; молодежь, окончившая школы, учебные заведения; лица, уволенные с военной службы, освобожденные из мест лишения свободы, уволенные по причинам текучести кадров, прочие категории граждан. Кроме того, согласно Е.В. Ванкевич предложение специалистов определенной отрасли детерминировано следующими факторами: уровень экономической активности, размер заработной платы в отрасли, уровень безработицы в отрасли. Спрос на специалистов зависит от следующих факторов: прирост объема выпуска продукции в отрасли, объем инвестиций в отрасли, совокупный оборот рабочей силы в отрасли, коэффициент структурных сдвигов в отрасли. Очевидным преимуществом такого методологического подхода, к рассмотрению

равновесного состояния рынка труда являются: рассмотрение детерминант спроса и предложения трудовых ресурсов; предметность анализа (анализируется именно профессиональная структура предложения и спроса трудовых ресурсов); анализ не просто количественного, но и качественного аспектов проблемы; динамичность предложенной модели равновесного состояния рынка труда; широкий спектр детерминант спроса и предложения.

В модели использованы индикаторы рынка труда на макро- и мезо- уровнях. Таким образом, в качестве детерминант, определяющих спрос на специалистов  $i$ -той отрасли исследователями предложены прирост объема выпуска продукции в  $i$ -той отрасли в  $t$ -году; инвестиции в  $i$ -той отрасли в  $t$ -году; совокупный оборот рабочей силы в  $i$ -той отрасли в  $t$ -году; коэффициент структурных сдвигов в  $i$ -той отрасли в  $t$ -году. При расчете спроса на трудовые ресурсы по профессионально-квалификационному признаку применяются такие показатели как отношение доли оплаты труда к доле материальных затрат в общих затратах на производство за год (мера технологического уровня), межотраслевые и внутриотраслевые сдвиги применительно к профессиональной структуре занятости. В качестве детерминант определяющих предложение специалистов  $i$ -той отрасли обозначены: численность трудовых ресурсов в этой отрасли, уровень экономической активности; размер заработной платы в  $i$ -той отрасли в  $t$ -году; уровень безработицы  $i$ -той отрасли в  $t$ -году. По мнению диссертанта, исследуя микроэкономические основы сбалансированности рынка труда, важно учитывать детерминанты, определяющие спрос на рабочую силу. Они таковы: количество годовых работников предприятия, дифференцированных по возрастно-половой структуре, образованию и квалификации; расчетные комплексные нормы численности работников, обслуживающих технологические переделы производственного процесса; динамику объемов выпускаемой конечной продукции предприятия (по ассортиментной группе), технологию (оборудование) предприятия, величину прибыли на единицу выпуска. Это позволит согласовать производственно-технологические параметры рабочих мест и профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов. Для согласования спроса и предложения на рынке труда за рубежом, в России и в Беларуси активно используется балансовый метод. Балансы трудовых ресурсов, составляемые ежегодно по всем субъектам Российской Федерации и по России в целом в разрезе городской и сельской местности, остаются традиционным источником информации о занятости населения. По-прежнему исходными методологическими принципами построения сводного баланса трудовых ресурсов являются: увязывание его показателей с основными показателями межотраслевого баланса на основе СНС; распределение трудовых ресурсов по преимущественной занятости для достижения сопоставимости ресурсов труда с их

использованием по каждому виду деятельности (учитывается та численность работников, для которых этот вид занятости является основным); обеспечение сопоставимости ресурсов труда с их использованием отдельно по городу и селу, поскольку трудовые ресурсы исчисляются по месту проживания, а их использование - по месту работы или обучения. В российской практике регулирования занятости используются модифицированные трудовые балансы. Их отличие от уже существующих заключается в учете неучтенной занятости с использованием данных налоговых органов и органов, выдающих лицензии на проведение отдельных видов деятельности. Кроме того, на практике пользуются практическим успехом методические рекомендации по составлению статистических балансов эффективности труда для промышленных предприятий (подразделений). В рекомендациях предложены принципы составления баланса, определены методы системного, комплексно-целевого подхода к расчетам и использованию основных хозрасчетных показателей. Область применения: проведение многофакторного анализа хозяйственной деятельности комплексных бригад, участков, цехов, предприятий, отраслевых комплексов и выявления резервов роста производительности труда. В основе теоретического подхода российского исследователя П.Э. Шлендера, В.М. Масловой, Л.С. Суховой лежит система показателей для оценки сбалансированности рабочей силы и рабочих мест, балансовое планирование, прогнозирование рабочей силы и рабочих мест с учетом демографических, научно-технических, социально-экономических факторов. Детерминантами, задающими сбалансированность рабочих мест и рабочей силы, выделены: трудовой потенциал коллектива (анализ на уровне бригады, цеха, предприятия), количество рабочих мест; коэффициент загрузки и укомплектованности рабочих мест, коэффициент соответствия средних требований рабочих мест в отношении качественного уровня рабочей силы ее среднему уровню.

Трудовые балансы разрабатываются и апробированы в Беларуси. Эффективность регулирования рынка труда и занятости балансовым методом обусловлена в первую очередь возможностью анализировать социально-экономические процессы на всех уровнях экономики – региона, города, отрасли, предприятия. Немногие ученые (Л.Е. Тихонова, Е.В. Ванкевич, В.Л. Ключня, С.И. Поздеев, В.И. Борисевич, Г.А. Кандаурова, Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов) занимаются исследованием балансового метода регулирования рынка труда и занятостью. Исследователями успешно рассчитываются сводные трудовые балансы по республике и регионам, балансы рабочего времени на предприятиях, определяется общая оптимальная цифра занятых на производстве. Методологический подход В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой, сводится к разработке прогнозного сводного баланса трудовых ресурсов. Размер трудовых ресурсов в прогнозном периоде задают численность трудоспособного

населения в трудоспособном возрасте и численность работающих лиц старше трудоспособного возраста, подростков в прогнозном периоде. Прогнозная численность занятого населения в отрасли детерминирована численностью занятых в отрасли в предшествующий период, индексом роста (снижения) объемов производства и производительности труда. Преимуществом методологического подхода является возможность определения прогнозной численности занятого населения по сферам производства и отраслям, выделение зависимостей уровня занятого населения от объема производства и производительности труда, перспективный расчет показателей. Такой подход затрагивает проблему равновесного рынка труда в большей степени на макро - и мезо-уровне, но не в достаточной степени увязывает анализируемые показатели с микро- уровнем, что оставляет исследователя в «мире» агрегированных показателей. Не затрагивает механизмов согласования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов со спросом на них на микро- уровне, не позволяет быстро пересчитывать изменяющуюся численность трудовых ресурсов в зависимости от изменения производственно-технологических параметров рабочих мест в различные интервалы времени.

*Мы приходим к пониманию того, что в прогнозировании структуры предложения трудовых ресурсов недостаточно только опираться на демографический прогноз. По нашему мнению, необходимо начинать анализ с производственно-технологических параметров рабочих мест и уже во вторую очередь рассматривать демографические процессы, как фактор, влияющий на структуру трудовых ресурсов. По нашему мнению, сложившаяся практика составления трудовых балансов, позволяет лишь получать информацию о наличии, использовании трудовых ресурсов и миграционных процессах населения, но не сопоставлять профессионально-квалификационную структуру предложения трудовых ресурсов с производственно-технологическими параметрами рабочего места – это нежелательно в условиях, когда на рынке труда наблюдается несбалансированность (имеют место быть избыток и дефицит рабочей силы). Ведь в условиях новой экономики структура изучаемых социально – экономических объектов непрерывно усложняется. Это усложнение идет по двум направлениям – с одной стороны, наблюдается усложнение самой структуры объекта за счет научно-технического прогресса, с другой стороны – на функционирование любого объекта все в большей степени влияют внешние факторы, не учёт которых приводит к существенным потерям в экономике страны.*

*Таким образом, ключевым моментом авторского концептуального подхода является введение в модель уравнения спроса трудовых ресурсов, комплексных норм численности работников и производственно-технологических параметров рабочих мест. Создание*

*прогрессивных комплексных норм численности работников возможно за счет детального структурно-функционального анализа технологических переделов предприятий. Разбивка производственного процесса до технологических переделов позволяет в каждый данный момент времени на ЭВМ рассчитывать норму численности работников предприятия, (дифференцированных по полу возрасту квалификации), путем сопоставления объема промежуточного продукта и численности работников, обслуживающих данный технологический процесс. Использование коэффициентов сопряженности позволяет выходить на прогрессивные комплексные нормы численности работников на различных отраслевых уровнях. Информация в виде комплексных норм численности работников (по полу, квалификации, образованию) поступает с уровня технологического передела, цеха, предприятия, совокупности предприятий, отраслей и межотраслей и аккумулируется в виде дифференцированного баланса комплексных норм численности работников, умножение норм трудоемкости на объем производства дает численный и качественный состав годовых работников (по полу, возрасту, квалификации). В основе такого концептуального подхода лежит принцип энергоциклического планирования, которое объясняет логику исследования производственных цепочек в межотраслевом разрезе за счет взаимоувязки технологических переделов разных предприятий и отраслей.*

*Научная новизна: авторский концептуальный подход дополняет уже существующие тем, что в нем нашли отражение следующие аспекты: формирование дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса начинается с микро- уровня, затрагивает мезо- уровень и макроуровень.*

*Понимание такого направления принципиально важно, поскольку основано на логике энергоциклического планирования; возможность гибкого расчета норм численности работников дифференцированных по возрастно-половой и профессионально-квалификационной структуре, в каждый данный момент времени в зависимости от изменения объемов производства промежуточного и конечного продуктов; взаимоувязка производственных циклов предприятий, отраслевых и межотраслевых комплексов посредством расчета комплексных норм численности работников; возможность прогнозирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест, с коррекцией нормативной информации в каждый данный момент времени и с учетом демографического, миграционного факторов, образовательного и профессионально-квалификационного уровней постоянного населения; осуществление привязки норм численности работников рассчитанных по технологическим переделам к специфике технологии производственного процесса и оборудования, что позволяет планировать*

*численность трудовых ресурсов дифференцированных по полу, квалификации, возрасту заблаговременно (предположительно в перспективе 4-5 лет); возможность долгосрочного планирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов под производственно-технологические параметры рабочих мест за счет возможного совмещения циклов обучения работников с циклами создания новшества.*

*В качестве направлений совершенствования балансового метода учеными рассматриваются: совершенствование методики разработки балансов, особенно межотраслевого; использование ЭММ и ЭВМ для осуществления балансовых расчетов; применение прогрессивных норм и нормативов при разработке прогнозных и плановых балансов. По нашему мнению, недостаточно научного внимания уделено сущности энергоциклического планирования. Оно позволяет выстраивать взаимосвязанные производственные цепочки создания конечного продукта, не ограничиваясь рамками одного предприятия, отрасли, выходить с анализом равновесного (неравновесного) состояния рынка труда на отраслевые и межотраслевые комплексы, рассчитывать прогрессивные нормы численности работников на уровне этих комплексов.*

*Поэтому важно составление таких методик согласования спроса и предложения трудовых ресурсов, которые позволили бы, не только разрозненно составлять балансы трудовых ресурсов на разных уровнях экономики, но состыковать (увязывать между собой) трудовые балансы предприятия, отраслевые трудовые балансы, региональные трудовые балансы, а самое главное - такие балансы должны вписываться в общую схему республиканских трудовых балансов.*

*По нашему мнению информация, содержащаяся в трудовых балансах должна способствовать достижению прозрачности в структуре и во взаимосвязях развития социально-экономической сферы региона с трудовыми ресурсами; привязки и достижению сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами региона; согласованию структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования, определению места каждого предприятия (организации), каждой категории трудовых ресурсов (в их движении и развитии) в хозяйственном механизме региона.*

## **4 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА И РЫНКА ТРУДА**

### **4.1 Особенности воспроизводства интеллектуального капитала в Республике Беларусь**

Формирование капитала в широком смысле слова в многообразных его формах представляет собой самый важный источник экономического роста и развития. Нарастание объемов инвестиций в интеллектуальный капитал тесно связано с повышением их роли в воспроизводстве ВВП и в обеспечении экономического роста. Инвестиции в образование, в науку – один из важнейших факторов экономического роста и накопления национального богатства, в настоящее время более важный, чем инвестиции в основные фонды. Переход к новому типу экономики сопровождается зарождением новой «идеологии» экономического развития, в основе которой лежит понимание того, что главным фактором революционных преобразований является не вещественный капитал, а человек, его знания, новаторское мышление, способность к перемене профессий, культурной и общественной среды. В последней трети 20 века в развитых странах отмечено новое качество экономического роста. Важнейшим его источником является не производство, а потребление (наука и образование), считавшееся в традиционной экономической теории фактором, ограничивающим его темпы.

Во многих странах появилась возможность обеспечивать социально-экономический прогресс при низких нормах материального накопления. Так, в США норма материального накопления в последние 20 лет имела тенденцию к снижению, а в 2002 году, по данным Л. Туроу, она стала отрицательной [65, с. 152].

Масштабы научно-технического прогресса в огромной степени зависят от затрат, выделяемых на этот вид деятельности. Расходы на научные исследования и разработки отражают те ресурсы, которые выделяются на развитие знаний и технологий. Одним из распространенных показателей является доля затрат на ИР и НИОКР в ВВП. Во всех развитых странах расходы на НИОКР постоянно возрастают. Если в Японии, США расходы на НИОКР составляют около 3% ВВП, в ЕС - около 2, то в Беларуси – 0,36% (таблица 4.1).

Из анализа таблицы 4.1 видим, затраты на науку в Республике Беларусь в 2001-2008 гг. имели тенденцию к росту, однако очевидны структурные сдвиги в составе ВВП и расходов республиканского бюджета на науку.

В развитых странах ассигнования в науку не снижались даже в периоды экономических спадов и отличались более высокими темпами роста, чем в производство.

Таблица 4.1 – Показатели финансирования науки в Республике Беларусь в 2001-2008 гг.

Показатель	Годы							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Валовой внутренний продукт, трлн. руб.	17,2	26,1	36,6	50,0	65,1	79,3	97,2	128,8
Расходы консолидированного бюджета, млрд. руб.	6023,5	8681,1	12795,0	22036,4	31256,8	37256,2	47626,9	63798,7
Расходы республиканского бюджета на науку, млрд. руб.	66,6	86,8	132,5	185,3	245,3	300,6	337,5	467,1
в % к расходной части республиканского бюджета	2,0	1,9	2,0	1,3	1,3	1,1	0,9	0,97
в % к ВВП	0,39	0,33	0,37	0,37	0,38	0,38	0,35	0,36
Научеёмкость ВВП, % (исчислена по сумме внутренних затрат, методика стран ОЭСР)	0,71	0,62	0,61	0,63	0,68	0,66	0,96	0,75

*Источник: составлено на основании данных [66].*

Многие специалисты отмечают, что необратимое разрушение научно-технического потенциала страны происходит при его финансировании на уровне ниже 0,3% ВВП [67].

Пороговое же значение расходов на научные исследования и разработки, по отношению к ВВП, как одного из показателей экономической безопасности страны принято считать равным 2%.

Из этого следует, что достигнутый в республике общий уровень развития научно-технической деятельности не может быть оценен как достаточный для государства, стремящегося к экономической и политической независимости в условиях ограниченных собственных сырьевых и энергетических ресурсов и сложной экологической обстановки. Соотношение фактического и порогового значений показателя затрат на научные исследования и разработки в процентах к ВВП составляет в Беларуси 0,4%.

Доля затрат на науку в ВВП в США, Германии, Англии, Японии, Франции, Израиле составляет 2,7-3,1%. Общие расходы на науку в бывшем Советском Союзе составляли 4% ВВП, что было самым высоким показателем в мире. На долю развитых стран во второй половине 80-х годов 20 века приходилось 74% мировых расходов на научные исследования и разработки. Причем доля государственных расходов в финансировании НИОКР составляет в

развитых странах от 1/5 до 1/2 национальных научных расходов. Для фундаментальных исследований этот показатель достигает от 1/2 до 2/3 [68, с. 45].

В развитии интеллектуального производства в развитых странах существенная роль принадлежит предпринимательскому сектору экономики. Так, в 80-е годы 20 века затраты на информационные технологии достигали почти 40% инвестиций, осуществляемых ежегодно американским бизнесом, и составляли более 0,5 триллиона долларов. В 2006 году американские компании направили на приобретение компьютерной техники и программного обеспечения 43% всех своих инвестиций, что более чем втрое превышает объем финансирования любой из других статей капитальных вложений. По другим оценкам, фирмы тратят от 1,5 до 3% своих доходов на информационные технологии [69, с. 66].

Исходя из вышеописанной роли и значения науки и образования в функционировании жизнедеятельности индивидов и общества, можно утверждать, что именно их развитие должно стать приоритетом в ходе разработки и реализации национальных программ, призванных обеспечить динамичный и сбалансированный, устойчивый экономический рост. Большая роль здесь принадлежит государственной экономической политике. Используя мировой опыт, направленный на радикальный пересмотр приоритетов в области человеческих ресурсов, белорусское государство сможет способствовать экономическому росту в будущем.

Тем не менее, как показывает беглый анализ национальных программ социально-экономического развития, в планах белорусской государственной власти основным рычагом реализации устойчивого экономического роста являются не новые знания и технологии, а частное инвестирование в физический капитал. В республике имеет место неадекватная оценка национального интеллектуального капитала; непонимание роли воспроизводства интеллектуального капитала в процессе развития экономической системы, а также заниженная оценка интеллектуального труда, притупляющая мотивацию деятельности. По нашему мнению, наука и образование не только должны быть включены в направления общеэкономического развития, но и быть приоритетной, стратегической задачей такой экономической политики.

В 50-е годы СССР тратил на образование 10% национального дохода – больше, чем кто-либо в мире. Примерно на этом уровне находились в 1990 г. и расходы на науку в Беларуси, являясь одним из приоритетов экономической политики республики. Однако затем, особенно в 90-е годы 20 века, – этот показатель снижался. Между тем, накопленный интеллектуальный капитал Республики Беларусь приходит в настоящее время к деградации, морально устаревает. Только наличие качественной рабочей силы, эффективное ее

использование, как показывает опыт развитых стран, позволяет с меньшими издержками обеспечить качественный экономический рост.

В промышленности Беларуси инновационно активны (конкурентоспособны) лишь 5% предприятий. Уровень новизны продукции, который определяется долей принципиально новых и усовершенствованных изделий, не превышает 2,6% от общего их объема (таблица 4.2).

Таблица 4.2 – Развитие науки и экономическая безопасность Республики Беларусь

Показатели экономической безопасности	Фактическое состояние в Республике Беларусь	Пороговое значение	Отношение фактического значения к пороговому значению
Расходы на научные исследования, % к ВВП	0,39 (2001) 0,38 (2005) 0,36 (2008)	2%	0,20 0,19 0,18
Доля новых видов продукции в объеме выпускаемой продукции	2,6%	6%	0,43

*Источник: составлено на основании данных [70., с. 41 – 42].*

Как видим фактические показатели экономической безопасности Республики Беларусь намного ниже пороговых.

Как известно, Республика Беларусь еще не включалась в отчеты МЭФ (Мирового экономического форума) о мировой конкурентоспособности, а это значит, что, по мнению мировой общественности, Беларусь находится в зоне международного контролируемого технологического отставания и занимает одно из последних мест по «индексу технологий», являющемуся агрегатной оценкой научно-технического потенциала страны [71].

Более того, данная проблема в республике осложняется низкой восприимчивостью субъектов предпринимательства к инновациям, информационной закрытостью субъектов отечественной экономической системы, а вследствие этого – снижением эффективности использования интеллектуального капитала сегодня и в будущем.

В развитых странах затраты на производство знаний распределены между различными секторами хозяйства: правительством, компаниями, иностранными инвесторами, так что большая нагрузка ложится на предпринимательский сектор (таблица 4.3).

Сложившаяся мировая практика показывает, что в странах с развитым научно-техническим потенциалом основная доля в источниках финансирования НИОКР приходится на долю частного сектора, что свидетельствует о больших по сравнению с Республикой Беларусь возможностях коммерциализации и капитализации результатов исследований и разработок.

Таблица 4.3 – Распределение затрат на ИР в промышленности стран «Большой семерки» по источникам финансирования в 2007 г., в %

Страна	Компании	Правительство	Зарубежные источники	Итого
США	74,5	15,5	10,5	100,0
Япония	98,6	1,3	0,1	100,0
Германия	90,1	7,8	2,1	100,0
Франция	75,5	13,1	11,4	100,0
Великобритания	68,8	9,6	21,0	100,0
Италия	78,2	13,2	8,6	100,0
Канада	72,6	7,1	20,3	100,0

*Источник: составлено на основании данных [68, с. 47].*

В научно-исследовательских лабораториях накапливаются знания для нововведений гражданского и военного характера, для расширения возможностей новейших наукоемких отраслей, интеграции элементов высокой технологии в традиционные и базовые отрасли.

Структура источников финансирования НИОКР в Беларуси на протяжении последних лет остается практически неизменной, с высокой долей бюджетных ассигнований, что свидетельствует о недостаточной коммерциализации научных исследований и разработок (таблица 4.4).

Таблица 4.4 – Структура затрат на исследования и разработки в Республике Беларусь в 2001 – 2008 гг., %

Источники	2001	2005	2006	2007	2008
Средства научных организаций	15,3	13,0	10,4	38,9	27,7
Средства бюджета – всего	49,0	58,1	64,2	45,4	52,9
Средства внебюджетных фондов	6,9	5,1	1,9	0,9	1,1
Средства организаций предпринимательского сектора	19,7	17,5	16,4	9,4	12,7
Средства других организаций	–	0,1	0,1	0,1	0,2
Средства иностранных источников	9,0	6,3	6,8	5,3	5,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Источник: составлено на основании данных [72, с. 52].*

Из данных таблицы следует, что основным источником финансирования исследований и разработок являются бюджетные средства, при этом их доля имеет тенденцию к снижению. Средства коммерческих организаций представлены в источниках финансирования в гораздо меньших размерах, чем бюджетные ассигнования: средства предпринимательского сектора составляют от 9 до 20%.

Значительно возросла доля собственных средств научных организаций с 15,3% в 2001 г. до 27,7% в 2008 г., однако заметно снизилась доля иностранных источников – с 9 до 5,5%.

Такое «бюджетное» направление финансирования науки в республике, с одной стороны, определяет фундаментальную ориентацию на решение глобальных проблем и наличие научного задела, а с другой, – недостаточно высокий уровень прикладных исследований и разработок.

Приведенные цифры свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь еще не созданы условия для превращения интеллектуального производства в системный управляемый, устойчиво прибыльный процесс, в который было бы выгодно направлять капиталы предпринимательского сектора.

1 Одним из главных стоимостных показателей состояния интеллектуального капитала в образовательной сфере является доля расходов на образование в ВВП Республики Беларусь. Обращает на себя внимание положительная динамика роста расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь на социально-культурные мероприятия (в 1,35 раза за истекшее десятилетие) и более высокие темпы роста расходов на образование (в 1,5 раза). Образовательная часть составила 5,1% [73, с. 55]. Отметим, что в настоящее время наиболее развитые страны тратят свыше 10% ВВП на нужды образования, а страны со средним уровнем развития – от 4 до 7%. Эти показатели являются порогом эффективности, который позволяет обеспечивать экономический рост на инновационной основе. Если по образовательной емкости ВВП Беларусь соответствует требованиям инновационного оборота человеческого капитала для стран со средним уровнем развития, то по структуре образования явно отстает от этих требований

Уже к 70-м годам 20 века в развитых странах было сформировано общество массового потребления.

2 50-70-е годы 20 века характеризовались накоплением общественного богатства преимущественно в вещной форме. Масштабы материального накопления в США были поистине громадны. Собственность домашних хозяйств составила 9,5 трлн. долл. [74, с. 74]. За 1949-2000 годы потребление материальных благ в Германии возросло не менее чем в 3 раза. В США уровень потребления материальных благ за 1950-1970 годы увеличился в 2 раза. После этого рост благосостояния несколько замедлился и в конце 80-х годов 20 века был меньше, чем в начале 70-х. В целом же за 1960-1997 годы 20 века потребительские расходы в неизменных ценах возросли в США в 3,4 раза [75, с. 22].

В начале 90-х годов 20 века, по некоторым оценкам, около 70% мировой покупательной способности было сосредоточено в США, Западной Европе и Японии. В среднем за последние сто лет в этих странах душевое потребление жизненных благ увеличивалось примерно на 1,5% в год. Только за послевоенный период среднедушевое

потребление материальных благ в развитых странах возросло в 3-4 раза. И лишь в последние десятилетия оно несколько замедлилось и составляет не более 2% в год [75, с. 23].

Несмотря на отдельные периоды снижения уровня жизни, с середины 19 века во всех развитых странах наблюдался рост благосостояния при уменьшении времени труда и улучшении его условий. Благодаря этому за указанный период вдвое увеличилась средняя продолжительность жизни.

Иные тенденции наблюдаются в Республике Беларусь. Уровень потребления на душу населения в Беларуси в 2005 году был в 5,9 раза меньше, чем в США, 4,1 раза - Японии, 4,5 раза - Германии. По уровню потребления услуг Беларусь отставала от США в 4,2 раза, в том числе: услуг здравоохранения — в 5 раз, образования и культуры - в 2,65 раза [76, с. 56].

Необходимо, однако, отметить, что за последние десятилетия наиболее важные и глубинные сдвиги в объективных условиях воспроизводства были осуществлены вне материальной сферы. Изменение в приоритетах развития еще в 60-90-х годах 20 века нашло выражение в усилении целевой ориентации на всестороннее развитие человека, удовлетворение его постоянно возрастающих разнообразных потребностей.

Согласно подсчетам экспертов, в начале 21 века более 70% роста ВВП США и стран Западной Европы было достигнуто не в сугубо материальной сфере производства, а за счет повышения образовательного уровня работников, распространения новых информационных технологий и других факторов, относимых обычно к нематериальным, неосязаемым активам. Происходит переход от «общества массового потребления» к новой системе социальных приоритетов, характеризующих качество жизни (снижение безработицы, расширение системы образования, увеличение продолжительности жизни, сохранение экологии в среде труда и постоянного обитания).

К числу важнейших современных экономических закономерностей относится процесс интеллектуализации экономики и других сторон жизни. Проявляется этот процесс двояко: во-первых, возрастает роль таких отраслей социальной сферы, как образование и наука; во-вторых, усиливается значение интеллектуальной деятельности внутри других отраслей народного хозяйства. Обе эти тенденции способствуют формированию и совершенствованию образовательного, профессионального, научного, духовного потенциала общества и являются важнейшими факторами социально-экономического прогресса.

Нематериальное накопление по своему воздействию на жизнедеятельность людей имеет огромное преимущество. Оно влияет на все стороны жизнедеятельности через приток новых научных и технических знаний, инноваций, ноу-хау, повышение профессионального уровня работников, их общей культуры. Чем шире распространяются новые знания, чем больше они воплощаются в профессионально-квалификационном потенциале работников,

чем выше удельный вес наукоемкой продукции в ее общем объеме, тем эффективнее отдача от инвестиций в интеллектуальный капитал. Ведь в процессе развития науки не только создаются интеллектуальные инновации, на основе которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей как хозяйствующих субъектов, которые выступают носителями новых способностей и потребностей.

Нет единых, четких и поддающихся однозначному количественному выражению критериев, позволяющих интегрально оценить накопление научно-технического и интеллектуального потенциала. Международная статистика использует ряд показателей, характеризующих уровень научно-технического потенциала страны: доля затрат на НИОКР в ВВП; численность научных кадров, патентная динамика и др. Кроме того, исследователи применяют собственные методы и приемы оценки.

Основной сферой невещественного накопления становятся наука, образование, культура и другие отрасли, производящие интеллектуальные продукты, нематериальные услуги и духовные блага, учитываемые в статистике как сфера услуг. Возрастание роли и значения этих отраслей в инновационном экономическом развитии привело к изменению структуры экономики и структуры экономического роста - относительному сокращению сельскохозяйственного и промышленного производства ввиду высокой значимости потребностей, удовлетворяемых вне этих сфер, связанному не с замещением этих отраслей другими, а с распространением на них научно-технических достижений.

Возрастание сферы услуг, и соответственно, снижение доли промышленности и сельского хозяйства наблюдается как по показателям занятости, так и по их роли в создании ВНП. Если в 1900 году в США в сфере материального производства было занято около 13 млн. человек, а в сфере услуг – не более 5, то к 1980 году эти показатели дошли, соответственно, до 35 и 65 млн. человек.

В начале 21 века в этой сфере было сосредоточено более 80% всех работников преимущественно умственного труда и 87% кадров высшей квалификации (наука, образование, телекоммуникации, компьютерные, инжиниринговые, управленческие и другие профессиональные услуги). Удельный вес образовательных и культурных услуг в общем объеме потребительских услуг непрерывно возрастает и колеблется по развитым странам от 1/5 до 1/3. Доля ВВП, производимая в отраслях сферы услуг, достигла в первом десятилетии 21 века 76% по сравнению с 50% в середине 50-х годов. В Европейском Сообществе в начале 21 века сектор услуг производит 63% ВНП и сосредоточивает 62% занятых, в Японии - соответственно 59 и 56% [69, с. 69].

В постиндустриальной экономике центр тяжести переносится на интеллектуальную собственность, которая становится принципиально новой формой экономических отношений, поскольку именно она характеризует новый способ создания общественного богатства. Эта развивающаяся форма общественного богатства – интеллектуальная собственность, ежегодный валовой прирост которой достигает 1,6 трлн. долл. при функционировании в течение почти 45 лет - начинает играть ведущую роль в его общем объеме.

О накоплении нематериальной формы богатства свидетельствует эволюция профессионально-квалификационной структуры занятых. В США в 2005-2006 гг. преобладающей профессионально-квалификационной категорией стали работники преимущественно нефизического труда, или так называемые «белые воротнички». Если в 1955 году они составляли 39%, то в 2006 году – уже 58,5% всех занятых. Доля представителей рабочих профессий («синие воротнички») сократилась за этот период с 39,4 до 25,1%, а доля работников обслуживания увеличилась с 11,3 до 13,6%. «Интеллектуальные» работники в развитых странах занимают 8 из 10 рабочих мест [77, с. 327]. В Республике Беларусь макроэкономическая структура занятости во многом продолжает оставаться весьма архаичной – 52,4% рабочей силы занято в материальном производстве. Тем не менее, в экономике Беларуси в последнее десятилетие происходят достаточно прогрессивные и соответствующие общим тенденциям, характерным для наиболее развитых стран, изменения. К 2008 году в Республике Беларусь доля неквалифицированных рабочих во всех отраслях экономики в общей численности занятых составила 33,2%.

У каждого четвертого работника (23,8%) было высшее образование или среднее специальное (22,7%); у каждого пятого – профессионально-техническое – (20,3%); у каждого третьего (29,8%) – общее среднее; только 3,4% занятых имеют начальное общее образование или не имеют образования вообще [78, с. 2].

В структуре ВВП Беларуси, с 90-х гг. 20 века наблюдалось существенное увеличение доли производства услуг (в 2008 г. – 38,7%). Однако объем ВВП, произведенный в сфере услуг в Беларуси, существенно отличался от соответствующих показателей экономики развитых стран и составил, например, только 20% от уровня их производства в Англии, 10% - Японии, 3% - США [73, с. 45]. В то же время разрыв в значении соответствующих показателей неуклонно сокращается.

По имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества. Американские ученые подсчитали величину ВВП, производимого работниками, имеющими образовательный ценз в

10,5, 12,5 и 14 лет. Оказалось, что именно третья группа дает свыше половины ВВП. В Беларуси результаты схожие: люди с высшим образованием, составляющие 25% работающих, производят 56% от прибавочного продукта [79, с. 44].

В течение послевоенного периода в развитых странах происходил опережающий рост численности научных кадров по сравнению с общей численностью занятых. С 1961 по 2005 год она возросла в США почти в 4 раза, Японии - 5, в Германии - 3,5, Франции - 3 раза. Доля научных кадров в общей численности рабочей силы в большинстве других развитых стран возросла в 2-2,5 раза. В США до сих пор примерно столько же научных работников, как и в пяти других наиболее развитых странах вместе взятых.

В то же время нельзя не обратить внимания на следующий факт – в послевоенный период с началом первого этапа НТР почти 90% всех новых идей, разработанных в США, являются результатом работы ученых иммигрантов. Иммигранты доминируют в экономике США среди лиц, имеющих высшее образование (51,5%) [79, с. 45].

В Беларуси резкое снижение финансирования науки привело к сокращению численности занятых в этой отрасли. Проблема «утечки умов» и перекачки научных идей и передовых технологий обострилась в середине 90-х годов, однако и сегодня не теряет своей острой актуальности. За 1991–2001 гг. в республике по причине внутренней и внешней миграции произошло более чем трехкратное сокращение научного потенциала. На конец 2008 года численность работающих докторов наук составила 2,4 тыс. человек, кандидатов наук – 14,5 тыс. человек (0,004 % от общей численности занятых в экономике и 54% от численности работников, выполнявших НИР). Основная их часть занята в образовании (65,9% от их общей численности), науке и научном обслуживании (20,2%). По оценкам американских экспертов, Республика Беларусь уже потеряла от эмиграции более 200 млрд. долл [66].

По утверждению экспертов Европейского Сообщества, в современных условиях развития численность работающих в науке должна составлять 30% всех занятых. В Беларуси же с 2001 года доля работающих в науке и научном обслуживании в общей численности занятых составляет не более 0,7% [72, с. 15].

Поскольку новые способы производства продуктов базируются на науке, образовании, постольку они становятся возможными на основе двух, связанных между собой форм накопления: 1) накопление знаний, умений, навыков, опыта, культуры (инвестиций в интеллектуальный капитал); 2) материального накопления, накопления овеществленных человеческих сил – производственных и непроизводственных основных фондов. Развивается представление о накоплении (в частности, в его широком понимании) как об универсальном воспроизводственном механизме умножения богатства во всех его формах.

Согласно исследованиям Дж. Кендрика по оценке совокупного капитала США за 1929-1969 годы, включение в состав богатства «человеческого капитала» более чем вдвое увеличивает по сравнению с традиционным подходом величину богатства Соединенных Штатов. В этот период невещественное человеческое богатство росло гораздо быстрее других его составляющих.

Новая концепция богатства активно разрабатывается в последние годы специальной группой экспертов, созданной под эгидой Всемирного банка. Ими были проведены экспериментальные оценки важнейших компонентов богатства по 92 странам мира, сгруппированным по регионам (таблица 4.5).

Таблица 4.5 – Размеры и структура национального богатства, долл. на душу населения в 2006 г., %

Регион	Человеческие ресурсы	Производственные ресурсы	Природные ресурсы	Все богатство
1	2	3	4	5
Северная Америка	247892	61953	15429	325274
	76	19	5	100
Тихоокеанские страны ОЭСР	205156	89786	7447	302389
	68	30	2	100
Западная Европа Средний (Ближний) Восток	175570	54990	5604	236164
	74	23	3	100
Южная Америка Западная Европа	55898	27304	63041	146243
	38	19	43	100
Средний (Ближний) Восток	69548	15872	8666	94086
	74	17	7	100
<b>Восточная Европа</b>	<b>30530</b>	<b>9714</b>	<b>22256</b>	<b>62500</b>
<b>Центральная Азия (вкл. Беларусь)</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
Северная Африка Центральная Америка	37034	14348	2803	54185
	68	26	6	100
Карибский бассейн	40628	7801	3182	51612
	79	15	6	100
Северная Африка Центральная Америка	32429	9863	5046	47338
	68	21	11	100
Карибский бассейн	35207	7220	3649	46076
	76	16	8	100
Восточная и Южная Африка Западная Африка	19526	7345	2992	29863
	65	25	10	100
Южная Азия Восточная и Южная Африка	13231	4097	4708	22036
	60	19	21	100
Западная Африка	13959	4123	3622	21704
	64	19	17	100
В среднем по регионам, %	64	16	20	100

*Источник: составлено на основании данных [80, с .96].*

По мнению Дж.Диксона и К.Гамильтона, национальное богатство складывается из человеческих ресурсов, производственных активов и природных ресурсов. По данным

экспертов, расхождения в стоимости национального богатства очевидны, так что регионы можно объединить в три группы [80, с. 97]:

1. Доиндустриальные экономики с относительно высокой (10 – 20%) долей природных ресурсов в виде сельскохозяйственных земель.

2. Регионы, объединяющие страны на разных ступенях индустриального развития, с удельным весом промышленных ресурсов около 15-25% и природных ресурсов от 5 до 12%.

3. Высокоразвитые индустриальные регионы, переходящие к постиндустриальному развитию или экономике знаний. Для них характерен уровень совокупного богатства свыше 235 тыс. долл. на душу населения, доля человеческих ресурсов свыше 74%), производственных активов в пределах 20-30% и природных ресурсов менее 5%. В этой группе возможна и более дробная дифференциация.

По уровню развития входящие в эту группу регионы можно расположить следующим образом: Северная Америка (удельный вес трех форм богатства: человеческие ресурсы - производственные активы - природные ресурсы: 76%-19%-5%), Западная Европа (74%-23%-3%), Япония, Австралия, новая Зеландия (68% – 30% – 2%).

Современные западные экономики являются постиндустриальными. Вместе с тем нельзя полагать, что постиндустриальное общество полностью заменит индустриальное общество. Поскольку материальные потребности должны быть полностью удовлетворены, постольку постиндустриальное общество не исключает существование ни аграрного сектора экономики, ни промышленности. Речь идет лишь о снижении их доли вследствие достигнутой высокой эффективности. Но при этом аграрная и индустриальная экономики не исчезают. В постиндустриальных странах сельскохозяйственное и промышленное производства сокращается и вытесняется в менее развитые страны, полностью зависимые от спроса на их продукцию и в силу этого вполне подконтрольные постиндустриальному сообществу.

Доля людей, живущих в условиях «среднего человеческого развития» в мире, выросла с 55% в 1975 году до 66% в 2007 году, а в условиях «низкого человеческого развития» упала с 20 до 10%. Мировой ВВП вырос с 3 трлн. до 30 трлн.долл. за последние 50 лет, а в расчете на душу населения утроился [71].

Однако эта статистика маскирует растущие отсталость, бедность и неравенство людей, регионов и целых стран. Примерно 840 млн. людей в развивающихся странах недоедают, примерно 1,3 млрд. живут с доходом менее 1 долл. в день (по ППС валюты США) [81, с. 169]. В промышленно развитых странах также отмечаются бедность и значительное неравенство в уровне обеспеченности ресурсами.

В современных, связанных с переходом к новому качеству роста условиях традиционные макроэкономические показатели (такие, как валовой внутренний продукт, среднедушевой доход и т.д.) не способны выступать адекватными характеристиками роста и развития. Прежде всего, потому, что не позволяют ответить на вопрос о степени воздействия интеллектуального капитала на социально-экономические процессы. Поиск ответа на данный вопрос потребовал от современной экономической науки обращения к показателям, характеризующим как достигнутый уровень благосостояния, так и состояние системы образования, степень образованности населения, его квалификацию. В рамках современной экономической теории возникает необходимость оценки аккумулированного человеческого капитала. При этом используются как натуральные, так и стоимостные показатели.

Предложенный Программой развития ООН индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) исчисляется на базе трех показателей: долголетие; достигнутый уровень образования; валовой национальный продукт на душу населения. Схема расчетов ИРЧП предполагает приведение его к шкале 0,1, имея ввиду, что чем ближе ИРЧП к единице, тем выше страна по уровню развития человеческого потенциала. Ныне считается достаточно обоснованным тот факт, что сам человеческий капитал относится к богатству.

В 1990 г. ИРЧП Беларуси составлял 0,869; она занимала 40-е место среди стран мира и относилась к группе с высоким уровнем развития человеческого потенциала с показателями средней продолжительности жизни – 70 лет, охватом разными формами образования 98% взрослого населения и реальным ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности – ППС) – 6440 долларов США.

С 1991 г. индекс ИРЧП Беларуси имел тенденцию к понижению и составлял в 1995 г. 0,783, в 1998 г. – 0,781, с реальным ВВП на душу населения по ППС – 6319 долларов США (57-е место в мире).

Уже в 1998 г. производство ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в Беларуси было несколько ниже среднего мирового уровня и в 3,5 – 4,5 раза меньше, чем в США, Норвегии, Дании, Канаде, Японии, Германии и др.

По данным Доклада о развитии человека за 2003 год, Республика Беларусь снова вошла в группу стран с высоким уровнем ИРЧП, заняв 53-е место.

В 2005 – 2006 гг. величина ИРЧП для Беларуси составила 0,804 (64 место), а в 2007 – 0,826 (68 место) [81, с. 212]. Эксперты относят Республику Беларусь к странам высоким интеллектуальным потенциалом и творческим уровнем населения (II группа стран).

Величина ИРЧП для каждой страны показывает, какой путь ей еще предстоит пройти к достижению поставленных мировым сообществом целей: средней продолжительности жизни в 85 лет, равного доступа всех к образованию, обеспечения населению достойного

уровня доходов. И каждая страна выбирает свои способы достижения этих целей, по-разному реализуя производительные силы человека в форме интеллектуального капитала.

На основе сравнения человеческого потенциала, которым располагают различные страны (таблица 4.6), место Беларуси можно определить как промежуточное между развитыми и развивающимися странами.

Таблица 4.6 – Оценки человеческого капитала в ряде стран мира в начале 21 века

Страны	Человеческий капитал			
	Общий объем, трлн. долл.	в % к:		
		национальному богатству страны	мировому итогу	уровню США
1	2	3	4	5
Мировой итог	365	66	100	384
Страны «семерки» и ЕС,	215	78	59	226
из них США	95	77	26	100
Страны ОПЕК	45	4	12	47
Страны СНГ,	40	50	11	42
в том числе Россия	30	50	8	32
Беларусь	2	55	0,5	2
Казахстан	2	35	0,5	2
Украина	5	53	1	5
Другие страны,	65	65	1	68
в том числе Китай	25	77	7	26
Бразилия	9	74	2	9
Мексика	8	77	2	8
Индия	7	58	2	7

*Источник: составлено на основании данных [82, с. 109].*

Как видим, Республика Беларусь обладает наибольшим человеческим капиталом в % к национальному богатству среди стран СНГ. Повышение эффективности использования интеллектуального капитала, и прежде всего – его главной составляющей – человеческого капитала, – связано с изменением в государственных масштабах стратегии и тактики инновационного развития Беларуси, суть которого состоит в разработке механизмов развертывания новых технологических укладов производства и перестройки научно-технической сферы. В сфере науки – это повышение ее финансирования и одновременно – оптимизация отраслевой структуры для концентрации усилий на прорывных направлениях новых технологических решений. В сфере образования – перестройка внутренней структуры этой сферы в пользу увеличения удельного веса, главным образом, высшего и поствысшего образования. В сфере здравоохранения – это ускоренная реализация государственных специальных программ, нацеленных на повышение уровня и качества жизни, выполнение

государственных обязательств в плане обеспечения населения медицинскими услугами и лекарственными препаратами. Действия, предпринимаемые в этих направлениях, имеют стратегической целью создание нормальной по мировым стандартам системы научной деятельности, а также систем образования и здравоохранения как основных предпосылок формирования и эффективного использования интеллектуального капитала в Республике Беларусь.

*Таким образом, исследование интеллектуального капитала в воспроизводственном аспекте позволяет сделать следующие выводы. 1. Воспроизводство интеллектуального капитала представляет собой многолинейный процесс, объединяющий обучение, подготовку персонала, осуществление научных исследований и разработок и производство готовой продукции. Важной составляющей воспроизводства интеллектуального капитала является воспроизводство человеческого капитала. Элементы интеллектуального капитала, институциональный и человеческий, различаются по характеру экономического движения и амортизации в силу специфики актуализации воплощенных в них знаний. Воспроизводство институционального капитала во многом аналогично воспроизводству вещественного капитала. Особенностью воспроизводственного движения интеллектуального капитала является новая структура фондов наукоемкого предприятия, в состав которой входят вещественный, денежный и интеллектуальный капитал. В постиндустриальных условиях основная роль принадлежит интеллектуальному капиталу, поскольку именно он открывает возможности для применения материально-вещественного и финансового капитала. Понятие интеллектуальных инвестиций возникает на том основании, что затраты на образование и науку являются вложениями долгосрочного характера, которые приносят ощутимый экономический результат. Интеллектуальные инвестиции включают затраты на подготовку и переподготовку персонала, вложения в исследования и разработки, покупку патентов, лицензий, то есть инвестиции в человеческий и институциональный капитал.*

*В национальной экономике интеллектуальные инвестиции распределены в некоторой пропорции между различными секторами хозяйства: правительством, компаниями, иностранными инвесторами. В развитых странах большая нагрузка в затратах на производство знаний ложится на предпринимательский сектор, следовательно, знания производятся преимущественно как частное благо, и создаются возможности для коммерциализации и капитализации результатов научных исследований и разработок. В Республике Беларусь знания производятся преимущественно как общественное благо за счет средств государственного бюджета. 2. Общественное богатство ассоциируется сегодня с обладанием интеллектуальным капиталом (знаниями). Происходит изменение пропорций между физическим и интеллектуальным капиталом, между вещественным и*

интеллектуальным производством в пользу последнего, сокращение доли материальных благ и увеличение доли услуг в ВВП. В структуре национального богатства доминирует человеческий капитал. 3. Особенностью современного этапа развития белорусской экономики является параллельное развитие доиндустриального, индустриального и постиндустриального производства с соответствующими им технологиями и организационно-экономическими отношениями. 4. Модель воспроизводства интеллектуального капитала Республики Беларусь имеет следующие особенности: неадекватная оценка национального интеллектуального капитала; непонимание роли воспроизводства интеллектуального капитала в процессе развития экономической системы; информационная закрытость субъектов отечественной экономической системы; заниженная оценка интеллектуального труда, притупляющая мотивацию деятельности; высокий интеллектуальный потенциал и творческий уровень населения; нахождение Беларуси в зоне международного контролируемого технологического отставания; «утечка умов» и перекачка научных идей и передовых технологий; фундаментальная ориентация на решение глобальных проблем и наличие научного задела.

#### **4.2 Анализ и оценка динамики предложения на рынке труда**

Согласно В. С. Буланову, предложение рабочей силы выступает на уровне отрасли, совокупной отрасли и на уровне национальной экономики, то есть дистанцируется от индивидуального (микроэкономического) уровня и выступает как категория макроэкономическая [83, с. 117]. По мнению В. И. Борисевича, Г. А. Кандауровой, состав трудовых ресурсов включает трудоспособное население в трудоспособном возрасте, работающих подростков, население старше рабочего возраста, принимающих участие в общественном производстве [84, с. 205]. И соответственно, они рассматривают трудовые ресурсы по половой, возрастной, образовательной и профессионально-квалификационной структуре. Характеризуя структуру трудовых ресурсов, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева рассматривают в таком качестве экономически активное население и трудовой резерв. Так, трудовой резерв представлен выпускниками общеобразовательных, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений, а также занятыми в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок для продажи своих способностей к труду [53, с. 12 – 13]. Для анализа динамики предложения на рынке труда воспользуемся системой показателей отображенных в таблице 4.7

Таблица 4.7 – Показатели оценки динамики предложения трудовых ресурсов

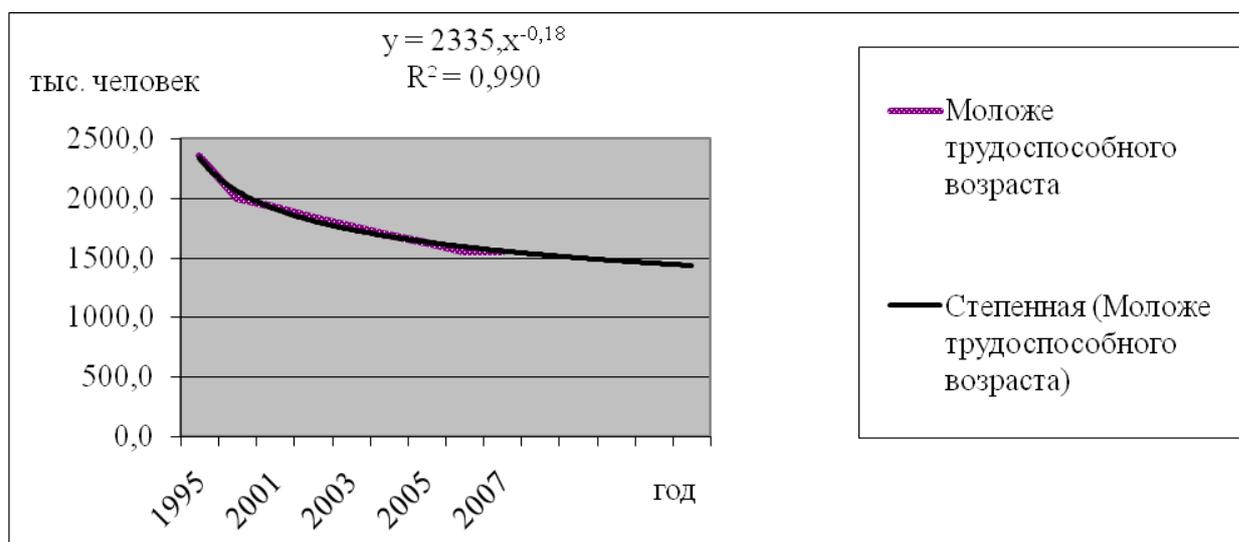
Показатель	Значение показателя	Уровень исследования
1	2	3
1. Динамика численности постоянного населения моложе трудоспособного возраста	характеризует изменение численности постоянного населения моложе трудоспособного возраста	макроуровень, региональный уровень
2. Динамика численности постоянного населения в трудоспособном возрасте	характеризует изменение численности постоянного населения в трудоспособном возрасте	макроуровень, региональный уровень
3. Динамика численности постоянного населения старше трудоспособного возраста	характеризует изменение численности постоянного населения старше трудоспособного возраста	макроуровень, региональный уровень
4. Миграционный прирост (убыль) постоянного населения	характеризует изменения миграционного движения граждан	макроуровень, региональный уровень
5. Динамика численности экономически активного населения	характеризует изменение численности экономически активного населения	макроуровень
6. Динамика численности занятого населения	характеризует изменение численности занятого населения	макроуровень, региональный уровень
7. Динамика образовательной структуры безработных	характеризует изменение уровня официально зарегистрированного безработного населения с различным уровнем образования	региональный уровень
8. Динамика численности выпускников государственных высших учебных заведений	характеризует изменение численности выпускников государственных высших учебных заведений	макроуровень, региональный уровень
9. Динамика численности выпускников средних специальных учебных заведений	характеризует изменение численности выпускников средних специальных учебных заведений	макроуровень, региональный уровень
10. Динамика численности выпускников профессионально-технических училищ, средних образовательных заведений	характеризует изменение численности выпускников профессионально-технических училищ, средних образовательных заведений	региональный уровень
11. Образовательная структура населения, получившего высшее образование	характеризует долю выпускников высших учебных заведений определенной отраслевой специализации в общем числе выпускников высших учебных заведений	региональный уровень
12. Образовательная структура населения, получившего среднее специальное образование	характеризует долю выпускников средних специальных учебных заведений определенной отраслевой специализации в общем числе выпускников средних специальных учебных заведений	региональный уровень

*Источник: разработано и составлено автором на основании данных [85].*

*Примечание. Прогнозный расчет проводится с помощью программного обеспечения, уравнение теоретического тренда динамического ряда рассчитывается с помощью статистической программы Excel; в основе расчета лежит метод наименьших квадратов.*

Анализ Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009 – 2010 гг. выявил, что одной из ее задач является «обеспечение занятости населения в малых городах и районах с устойчиво высоким уровнем безработицы...» [86, с. 10]. Анализ динамики уровня безработицы по регионам Республики Беларусь показал, что начиная с 2000 г. в Витебской области уровень безработицы самый высокий из всех регионов Республики Беларусь, хотя и находится в социально допустимых пределах (ср.: 2005 г. – 2,0 %, 2006 г. – 1,5 %; 2007 г. – 1,3 %, 2009 г. – 1,4 %). По остальным регионам Беларуси уровень регистрируемой безработицы колеблется в 2009 г. от 0,9 до 1,2 % [86, с. 11]. Таким образом, напряженность на рынке труда Витебской области относительно других регионов очевидна: это подтверждают и расчеты, и программные документы [87].

Развитие национального рынка труда во многом определено демографическими тенденциями. В Республике Беларусь в 2007 г. коэффициент естественной убыли населения сложился на уровне 3,1 (на 1000 человек населения); это ниже уровня 2000 г. (4,1), но на протяжении семи рассматриваемых лет обозначенный коэффициент отрицателен [88]. Население моложе трудоспособного возраста является источником пополнения (возмещения убыли) предложения трудовых ресурсов в будущем. Рассмотрена численность населения в возрасте моложе трудоспособного (0 – 15 лет) (рисунок 4.1).



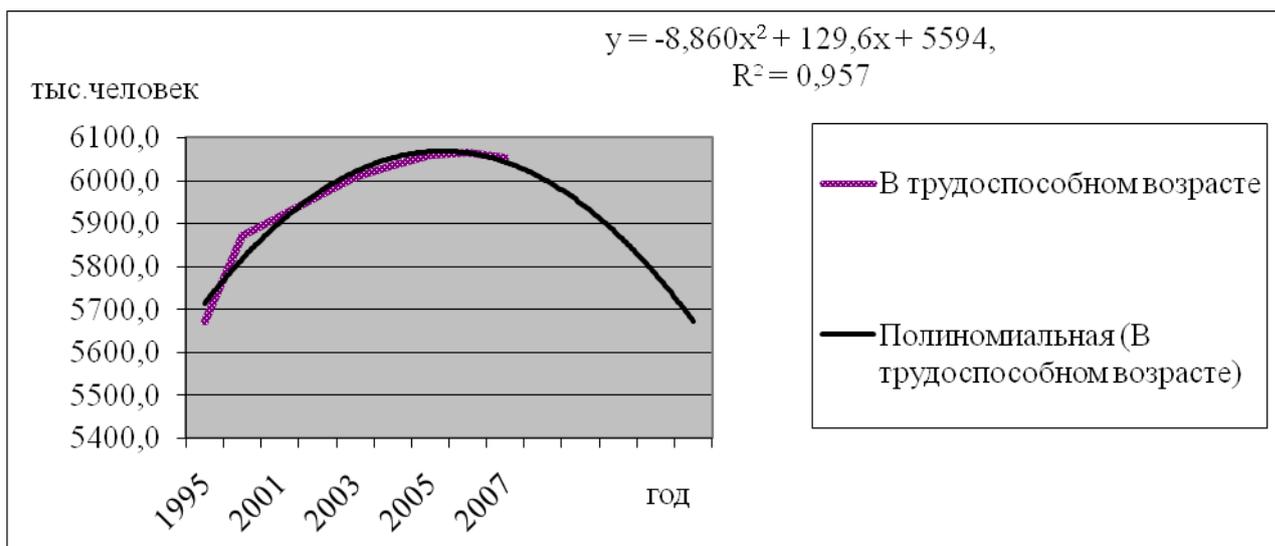
**Рисунок 4.1 – Линия тренда постоянного населения Республики Беларусь моложе трудоспособного возраста (дети 0 – 15 лет), прогноз 5 лет до 2012 года**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [89].*

Анализ показал, что динамика численности постоянного населения моложе трудоспособного возраста соответствует степенной зависимости, имеет тенденцию снижения за период 1995 – 2007 гг. и позволяет сделать вывод о снижении численности данной

категории населения в прогнозируемом периоде до 2012 г. Численность трудовых ресурсов страны определяется численностью постоянного населения трудоспособного возраста.

Динамика численности постоянного населения в трудоспособном возрасте соответствует полиномиальной зависимости, имеет тенденцию к резкому снижению, начиная с 2005 г. и позволяет сделать вывод о сохранении устойчивого снижения численности данной категории населения в прогнозируемом периоде до 2012 года (рисунок 4.2).



**Рисунок 4.2 – Линия тренда постоянного населения Республики Беларусь в трудоспособном возрасте (прогноз 5 лет до 2012 года)**

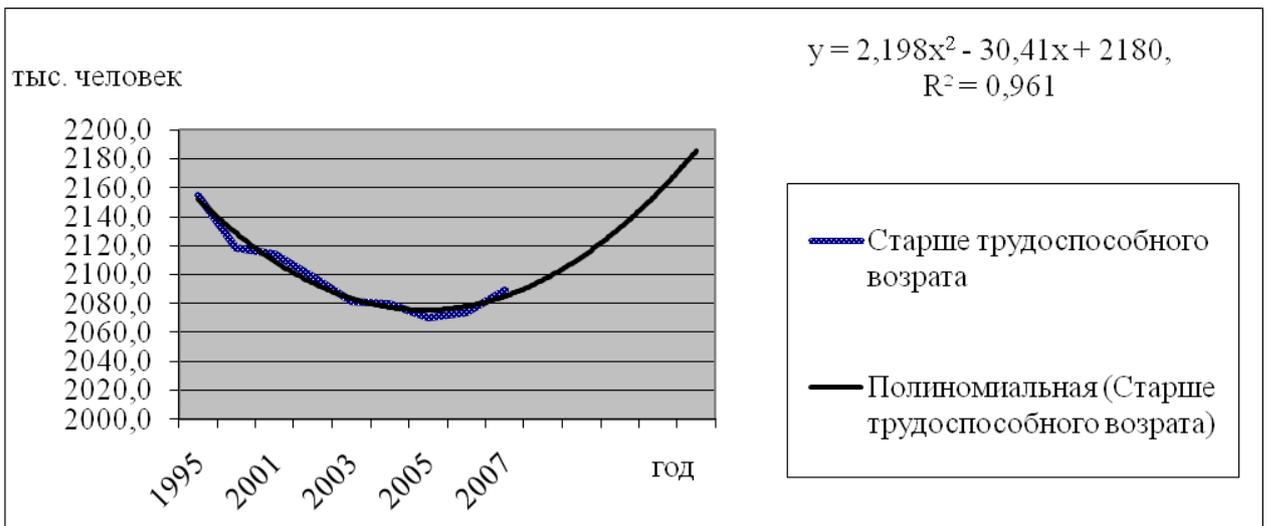
*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [89].*

Таким образом, прогнозируемая численность населения в трудоспособном возрасте в 2012 г. окажется ниже реальных данных о численности 1995 г. При сохранении данной тенденции результатом может стать сокращение предложения на рынке труда.

Анализ статистических данных показал увеличение численности постоянного населения старше трудоспособного возраста в Республике Беларусь с 2005 г. (рисунок 4.3).

Динамика изменения постоянной численности населения старше трудоспособного возраста соответствует полиномиальной зависимости, имеет тенденцию к резкому увеличению, начиная с 2005 г. и позволяет сделать вывод о сохранении устойчивого увеличения численности данной категории населения в прогнозируемом периоде до 2012 г.

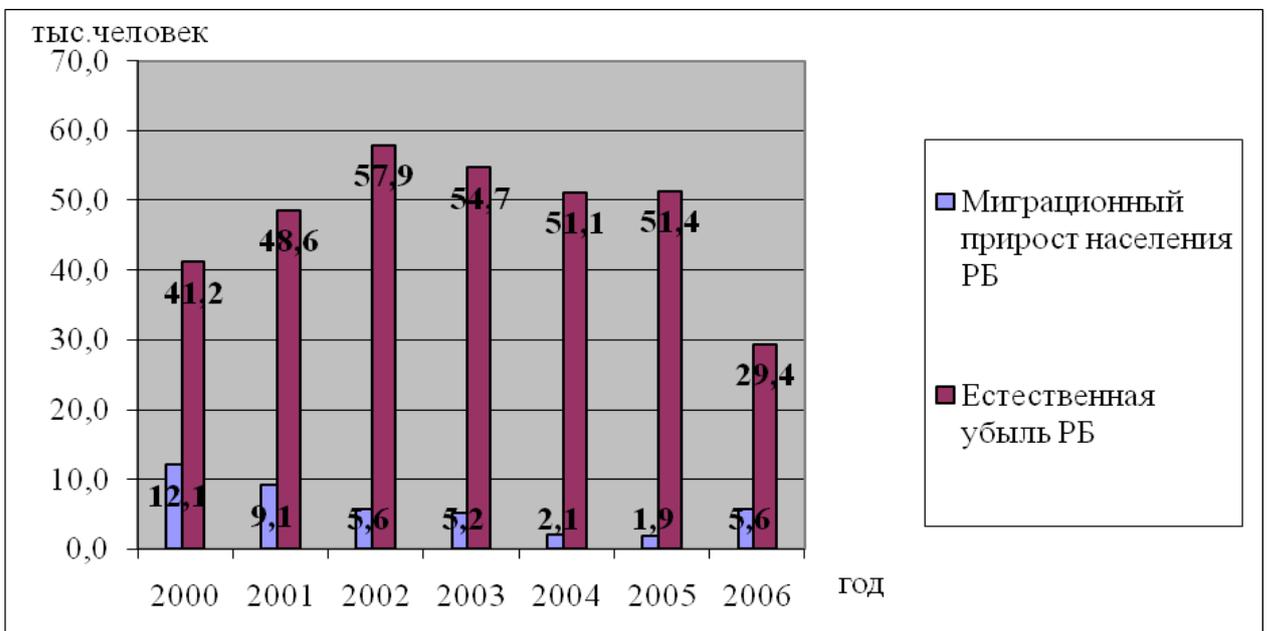
Прогнозируемая численность населения старше трудоспособного возраста в 2012 г. окажется выше реальных данных о численности 1995 года. При сохранении данной тенденции результатом может стать пополнение предложения на рынке труда за счет категории граждан старше 55 (60) лет.



**Рисунок 4.3 – Линия тренда постоянного населения Республики Беларусь старше трудоспособного возраста (прогноз 5 лет до 2012 года)**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [89].*

Таким образом, при сохранении имеющихся тенденций возрастная структура предложения на республиканском рынке труда на момент исследования будет изменена в сторону увеличения численности работников в возрасте старше 55(60) лет – в пенсионном возрасте – и очень слабо будет пополняться за счет молодежи. Численность населения Республики Беларусь может изменяться за счет миграционного движения граждан (рисунок 4.4).



**Рисунок 4.4 – Динамика миграционного прироста населения и естественной убыли населения Республики Беларусь, 2000 – 2006 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [90].*

Анализ рисунка 4.4 выявил: миграционный прирост населения по стране в 2006 г. составил 5,6 тыс. человек (ср.: 5,2 тыс. человек в 2003 г.). В 2000 г. миграционный прирост населения

компенсировал естественную убыль населения страны на 29,4 %, в 2005 г. – только на 3,7 %, а в 2006 г. – уже на 19,0 %. Данное изменение вызвано как увеличением миграционного прироста населения, так и значительным сокращением естественной убыли населения в 2006 г. по сравнению с 2005 г.

Развитие национального рынка труда происходит на фоне изменения численности экономически активного населения. Численность экономически активного населения в 2007 г. составила 4493,9 тыс. человек (ср.: 4524,2 тыс. человек в 1995 г.). Анализ динамики численности экономически активного населения показывает его рост с 2006 г. (4466,1 тыс. человек).

При сохранении имеющейся тенденции в динамике численности экономически активного населения к 2011 г. прогнозируется его дальнейший устойчивый рост. Рост численности экономически активного населения может происходить за счет роста численности занятого населения, за счет сокращения количества безработных. Рост численности занятого населения по стране начался с 2003 г. (4343,9 тыс. человек) и к 2007 г. составил 4449,8 тыс. человек, по *программным документам [86] в 2009 г. прогнозируется увеличение численности до 4650,0 тыс. человек, в 2010 г. – 4775,0 тыс. человек.*

Снижение численности безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, началось в 2003 г. (136,1 тыс. человек) и к 2007 г. составило по республике 44,1 тыс. человек. В 2009 г. прогнозируется снижение уровня безработицы до 26,0 тыс. человек (в расчет принимается количество официально зарегистрированных безработных) [89, с. 9]. По республике на 1 января 2008 г. официальный уровень безработицы удерживался в социально допустимых пределах – 1 % к численности экономически активного населения. На 2009 г этот показатель прогнозируется до 1,1 – 1,2 %, на 2010 г. – 1 – 1,1 % .

В качестве главных причин безработицы исследователями [91, 92, с. 248] обозначены: 1) структурные изменения в экономике; 2) политика правительства в области оплаты труда; 3) повышение минимальной заработной платы; 4) изменения в демографической структуре населения; 5) сезонные изменения объемов производства в отдельных отраслях производства; 6) недостаточный совокупный спрос на товары и услуги (и, как следствие, рост безработицы в тех отраслях, где эти товары производятся); 7) наличие или отсутствие информации о рабочих местах. Характеризуя тенденции развития рынка труда Республики Беларусь, рассмотрим состояние регионов страны по двум показателям – динамике численности населения и уровню безработицы. Анализ динамики численности постоянного населения регионов Республики Беларусь по сравнению с 1995 годом представлен в таблице 4.8.

Таблица 4.8 – Динамика численности населения регионов Республики Беларусь, 1995 – 2007 гг.																
Область	1995 г.		2000 г.		2001 г.		2002 г.		2004 г.		2005 г.		2006 г.		2007 г.	
	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %	Численность населения, тыс. чел.	Темп роста, %
Брестская область	1494,3	99,2	1481,9	98,9	1477,2	98,9	1470,8	98,4	1455,0	97,4	1445,6	96,7	1439,5	96,3	1435,1	96,0
Витебская область	1415,8	96,1	1360,3	95,2	1348,3	95,2	1334,5	94,3	1307,4	92,3	1294,7	91,4	1283,2	90,6	1273,3	89,9
Гомельская область	1566,3	98,0	1535,0	97,5	1527,5	97,5	1516,1	96,8	1495,3	95,5	1485,1	94,8	1475,9	94,2	1468,6	93,8
Гродненская область	1204,1	97,5	1173,9	96,9	1166,2	96,9	1156,1	96,0	1135,1	94,3	1123,5	93,3	1114,1	92,5	1106,6	91,9
Минск	1669,5	101	1699,1	102,6	1712,6	102,6	1726,3	103,4	1765,8	105,8	1780,7	106,7	1797,5	107,0	1814,8	108,7
Минская область	1589,1	96,9	1539,3	96,1	1527,3	96,1	1514,0	95,3	1483,6	93,4	1474,1	92,8	1466,8	92,3	1461,8	92,0
Могилевская область	1238,2	97,0	1200,9	96,3	1191,8	96,3	1180,4	95,3	1157,9	93,5	1146,8	92,6	1137,5	91,9	1129,6	91,2
Итого	10177	98,2	9990,4	97,8	9950,9	97,8	9898,6	97,3	9800,1	96,3	9750,5	95,8	9714,5	95,5	9689,8	95,2

Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [89].

Анализ таблицы 4.8 показал: наблюдается устойчивое увеличение численности населения в г. Минске и ежегодное снижение численности населения в регионах. А прирост численности населения Витебской области имеет тенденцией к замедлению (снижение с 1415,8 тыс. человек в 1995 г. до 1273,7 тыс. человек в 2007 г.).

Для выявления тенденций в процессе воспроизводства постоянного населения Витебской области проанализирована динамика численности постоянно проживающего населения. В Витебской области, по данным [93], определяющими стали тенденции:

- снижения численности населения (в 2005 г. – 1307,4 тыс. человек против 1999 г. – 1377,2 тыс. человек);
- снижения численности населения в возрастной категории с 0 до 15 лет (в 2005 г. – 211,9 тыс. человек против 1995 г. – 317,5 тыс. человек);
- роста численности населения в возрастной категории с 16 до 29 лет (в 2005 г. – 275,0 тыс. человек против 1999 г. – 269,3 тыс. человек);
- снижения числа родившихся (в 2004 г. – 7,8 тыс. человек против 1990 г. – 13,2 тыс. человек) при росте числа умерших.

Последний показатель в 2004 г. составил 16,2 тыс. человек, что определило размер естественной убыли населения в 8,4 тыс. человек.

Динамика численности постоянно проживающего населения Витебской области моложе трудоспособного возраста соответствует логарифмической зависимости, имеет тенденцию снижения за период с 1995 по 2007 гг. и позволяет сделать вывод о снижении численности данной категории населения в прогнозируемом периоде до 2012 г.

Данная тенденция изменения численности постоянного населения моложе трудоспособного возраста по Витебской области соответствует аналогичной тенденции на уровне республики. Численность трудовых ресурсов Витебской области определяется численностью постоянного населения трудоспособного возраста.

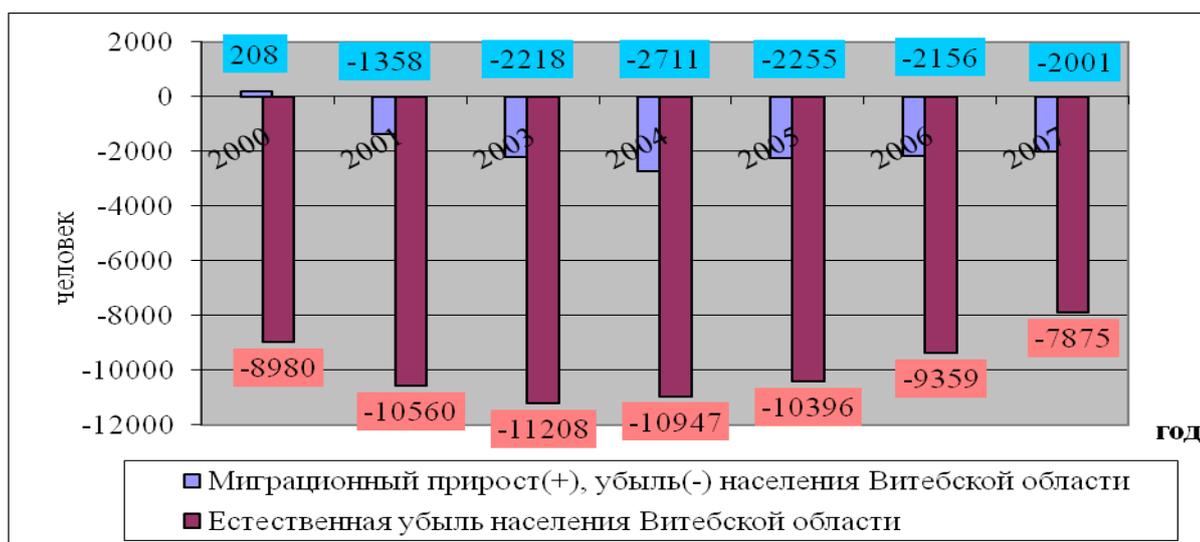
Анализ показал: 1) динамика численности постоянного населения в трудоспособном возрасте Витебской области соответствует полиномиальной зависимости, имеет тенденцию увеличения (1995 г. – 778,3 тыс. человек, 2005 г. – 793,4 тыс. человек, 2007 г. – 795,5 тыс. человек); 2) характер кривой изменяется к 2008 г. С 2008 года начинается устойчивое снижение данной категории населения в прогнозируемом периоде до 2012 г.

Прогнозируемая численность населения в трудоспособном возрасте в 2012 г. окажется ниже реальных данных о его постоянной численности в 1995 г. (778,3 тыс. человек). При сохранении данной тенденции результатом может стать сокращение предложения на рынке труда Витебской области. Данная тенденция изменения численности населения в трудоспособном возрасте по Витебской области также соответствует аналогичной тенденции на уровне страны.

С целью выявления источников пополнения предложения трудовых ресурсов в Витебской области проведен анализ динамики численности постоянного населения старше трудоспособного возраста. Анализ статистических данных показал снижение численности постоянного населения старше трудоспособного возраста в Витебской области. Данная тенденция изменения численности постоянного населения старше трудоспособного возраста по Витебской области отличается от аналогичной тенденции на уровне страны. Анализ показал, что динамика изменения численности населения Витебской области старше трудоспособного возраста соответствует степенной зависимости, имеет тенденцию к резкому снижению, начиная с 1995 г. и позволяет сделать вывод о сохранении этой тенденции в прогнозируемом периоде до 2012 г.

Прогнозируемая численность постоянного населения старше трудоспособного возраста в 2012 г. окажется ниже реальных данных о его численности в 1995 г. на 12,1 %. При сохранении данной тенденции результатом может стать невозможность пополнения предложения на рынке труда Витебской области даже за счет категории граждан старше 55 (60) лет.

Таким образом, при сохранении имеющихся тенденций возможность расширения предложения на рынке труда Витебской области за счет изменения возрастной структуры будет практически исчерпана, то есть рынок труда Витебской области имеет в перспективе до 2012 г. ярко выраженный трудовдефицитный характер с отсутствием возможности его пополнения за счет естественного прироста населения. Это предъявляет серьезные требования к распределению трудовых ресурсов по отраслям, соответствию профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов спросу на них. Сопоставлены динамика миграционного прироста (убыли) населения и естественной убыли населения Витебской области на рисунке 4.5.



**Рисунок 4.5 – Динамика естественной убыли населения Витебской области и миграционного прироста (убыли), 2000 – 2007 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [94, с. 64].*

Анализ рисунка 4.5 показал:

- естественная убыль населения компенсирована миграционным приростом на 2,3 % только в 2000 г.;
- с 2001 по 2005 гг. естественная убыль населения только усугубляется миграционной убылью населения;
- пополнение предложения трудовых ресурсов Витебской области только за счет естественного и миграционного прироста (убыли) невозможно.

*По нашему мнению, источниками пополнения могут стать процессы перераспределения трудовых ресурсов на рынке труда и развития занятости.*

Рассмотрена ситуация на рынке труда Витебской области, проанализирована динамика численности занятого населения и уровень официально зарегистрированных безработных. Анализ динамики численности занятого населения Витебской области показал ее устойчивое сокращение с 713,8 тыс. человек в 1990 г. до 543,3 тыс. человек в 2005 г. (снижение на 23,9 %).

С 2005 г. наблюдается увеличение количества занятого населения по отраслям экономики Витебской области [93, 94]. Рост численности занятого населения может происходить за счет сокращения количества официально регистрируемых безработных.

При сохранении имеющейся тенденции в уровне официальной безработицы уже в 2009 г. потребность в численности занятого населения не сможет покрываться за счет официально зарегистрированного безработного населения. Эти тенденции (рост занятости, снижение официального уровня безработного населения) на уровне регионального рынка труда соответствуют аналогичным процессам на уровне республики.

Уровень образования населения определяет условия его пребывания на рынке труда. Это подтверждают исследования российских ученых. Так, согласно С. Ю. Роцину, образование повышает конкурентоспособность работников на рынке труда и снижает экономическую детерминированность принятия решения о работе (то есть, ориентир на самореализацию больше, чем на размер заработной платы) [95]. Рассмотрена динамика образовательной структуры безработных по Витебской области (таблица 4.8).

Анализ таблицы 4.9 показал: динамика уровня безработного населения Витебской области с высшим образованием дважды меняла направление: росла с 2000 г. по 2003 г. и достигла максимального значения в 2004 г. и снижалась в 2005 – 2006 гг. В 2007 г. наблюдается стабилизация уровня безработного населения с высшим образованием. Динамика уровня безработного населения со средним специальным образованием характеризуется разнонаправленным движением, в результате чего к 2007 г. наблюдается

Таблица 4.9 – Динамика образовательной структуры безработного населения Витебской области в 2000 – 2007 гг., % от общей численности официально регистрируемого безработного населения

Год	Уровень образования									
	высшее образование		среднее специальное образование		профессионально-техническое образование		общее среднее образование		общее базовое образование	
	Уд. вес, %	Графическая интерпретация изменения (по отношению к предыдущему периоду)	Уд. вес, %	Графическая интерпретация изменения (по отношению к предыдущему периоду)	Уд. вес, %	Графическая интерпретация изменения (по отношению к предыдущему периоду)	Уд. вес, %	Графическая интерпретация изменения (по отношению к предыдущему периоду)	Уд. вес, %	Графическая интерпретация изменения (по отношению к предыдущему периоду)
2000	5,9	*	14,8	*	–	*	63,6	max	15,7	*
2001	6,3	↗	15,4	↗	–	–	61,0	↗	17,3	↗
2002	7,5	↗	17,5	↗	–	–	58,5	↘	16,5	↘
2003	7,9	↗	18,8	Max	–	–	57,6	↘	15,7	↘
2004	10,1	max	16,5	↘	19,6	–	34,1	↘	19,2	Max
2005	8,9	↘	18,5	↗	20,4	↗	36,0	const	16,2	↘
2006	8,3	↘	17,5	↘	20,2	const	36,0	const	18,0	Const
2007	8,1	const	16,5	↘	21,3	max	36,1	const	18,0	Const

Источник: разработано и составлено автором на основании данных [95, с. 92].

Примечание. Стрелка вверх означает тенденцию роста по отношению к предыдущему году; стрелка вниз – тенденцию снижения по отношению к предыдущему периоду; max – показатель имел в рассматриваемом году максимальное значение, const – значение показателя существенно не изменялось.

тенденция снижения уровня безработного населения со средним специальным образованием до 16,5 % от общей численности безработных этой группы. Таким образом, в 2007 г. совокупная доля населения со специальным образованием (средним и профессионально-техническим) составляет 37,8 % от общей численности безработных. Динамика уровня безработного населения с общим средним образованием и общим базовым образованием начиная с 2002 г. характеризуется устойчивым снижением доли данной группы безработных. К 2007 г. наблюдается устойчивая тенденция стабилизации уровня безработного населения с общим средним образованием до 36,1 % и с общим базовым до 18,0 % от общей численности

безработных этой группы. Таким образом, в 2007 г. совокупная доля населения только со школьным образованием составляет 54,1 % от общей численности безработных. Анализ образовательной структуры безработного населения Витебской области показал: чем выше образовательная подготовка работника, тем ниже уровень безработицы данной категории населения.

Рассмотрена профессионально-квалификационная структура предложения трудовых ресурсов на уровне Республики Беларусь и Витебской области. Профессионально-квалификационную структуру предложения трудовых ресурсов, с одной стороны, определяет государство, исходя из потребности отраслей, с другой стороны – это личный выбор абитуриентом будущей профессии.

Согласно подходу Ю. Г. Одегова, Г. Г. Руденко, Н. К. Луневоy, абитуриент в первую очередь ориентируется в своем выборе специальности на возможность трудоустройства. В качестве детерминант выбора специальности обозначены: возможность трудоустройства, интерес к данной специальности, советы друзей и родителей, наличие в вузе военной кафедры, условия обучения, и не последнее место занимает близость учреждения образования от места жительства. Поскольку приоритетной в выборе специальности все-таки стоит возможность трудоустройства выпускника по окончании обучения, то, по нашему мнению, абитуриенту для ориентации на рынке образовательных услуг необходима в первую очередь детальная (по специальностям, месту расположения и т. д.) информация о востребованности рынком труда его специальности и квалификации в перспективе.

Рассмотрена динамика выпуска специалистов высшими учебными заведениями Республики Беларусь и Витебской области, выявлены приоритеты, расставленные абитуриентами в выборе высшего (среднего специального) учебного заведения с учетом их отраслевой специализации. Анализ статистических данных показал, что в 2006 г. приоритет в выборе высшего образования абитуриентами принадлежит специальностям сферы образования, промышленности и строительства.

Приоритет отдается специальностям сферы образования (с 11,4 тыс. человек в 1990 г. до 20,0 тыс. чел. в 2006 г.), промышленности и строительства (с 7,7 тыс. человек в 1990 г. до 14,9 тыс. человек в 2006 г.), экономики (с 3,7 тыс. человек в 1990 г. до 5,5 тыс. человек в 2006 г.). В 2006 г. наблюдается наибольший прием студентов в высшие государственные учебные заведения промышленной отрасли (22,1 тыс. человек против 10,9 тыс. человек в 1990 г.) и сферы образования (29,1 тыс. человек против 15,0 тыс. человек в 1990 г.).

Анализ показал, что в 2006 г. прием документов в высшие государственные учебные заведения отраслевой специализации «здравоохранение, физическая культура и спорт» составил всего 3,9 тыс. человек (всего на 1,1 тыс. человек больше, чем в 2000 г.) [96, с. 218].

Анализ показал рост числа выпускников государственных высших учебных заведений Республики Беларусь по отраслевой специализации: «образование» (с 11,4 тыс. человек в 1990 г. до 20,0 тыс. человек в 2006 г.); «экономика» (с 3,7 тыс. человек в 1990 г. до 5,5 тыс. человек в 2006 г.). Количество выпускников высших учебных заведений Республики Беларусь по отраслевой специализации «сельское хозяйство» растет, но незначительно (2,8 тыс. человек в 1990 г.; 3,2 тыс. – в 2002 г.; 4,5 тыс. – в 2006 г.).

Спрогнозировано увеличение численности выпускников государственных учебных заведений Республики Беларусь до 2012 г. (при сохранении существующих тенденций) по следующим отраслевым специализациям: «транспорт и связь», «промышленность и строительство», «сельское хозяйство», «образование», уменьшение по отраслевым специализациям вузов «экономика», «здравоохранение, физическая культура и спорт».

Большинство студентов высших учебных заведений учится за счет собственных средств, распределению не подлежит и по своему усмотрению выбирает сферу приложения труда, при этом не всегда по полученной специальности. Анализ приема студентов в высшие (средние специальные) учебные заведения показал несоответствие профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов спросу на них.

Рассмотрена специфика пополнения профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов Республики Беларусь за счет выпускников средних специальных учебных заведений. Произошло сокращение подготовки специалистов в средних специальных учебных учреждениях Республики Беларусь для следующих отраслей экономики: «сельское хозяйство» с 7,5 тыс. человек в 1990 г. до 6,9 тыс. человек в 2006 г.; «экономика и право» с 5,9 тыс. человек в 1990 г. до 5,8 тыс. человек в 2006 г.; «здравоохранение, физическая культура и спорт» с 6,9 тыс. человек в 1990 г. до 2,4 тыс. человек в 2006 г.; «образование» с 5,9 тыс. человек до 3,1 тыс. человек в 2006 г.

Отмечено увеличение числа выпускников средних специальных учебных учреждений по отраслевым специализациям «промышленность и строительство» (с 12,5 тыс. человек в 1990 г. до 15,6 тыс. человек в 2006 г.); «транспорт и связь» (с 2,8 тыс. человек в 1990 г. до 3,2 тыс. человек в 2006 г.); «искусство» (с 0,9 тыс. человек в 1990 г. до 2,0 тыс. человек в 2006 г.).

Прогнозный анализ предполагает к 2012 г. снижение числа выпускников средних специальных учебных заведений по отраслевым специализациям «искусство», «промышленность и строительство», «образование», «экономика и право» и увеличение их числа по отраслевым специализациям «здравоохранение, физическая культура и спорт», «транспорт и связь», «сельское хозяйство».

Рассмотрена динамика изменения численности специалистов государственными высшими учебными заведениями Витебской области и выявлены приоритеты, определенные абитуриентами в выборе учебных заведений с учетом их отраслевой специализации.

Из произведенного анализа следует, что в 2005 г. при выборе абитуриентами государственных вузов Витебской области по отраслевой специализации приоритет принадлежит специальностям сферы промышленности и образования (76,7 % общей численности выпускников 2005 г.). В то же время количество выпускников вузов отраслевой специализации «здравоохранение» в 2005 г. (362 человека) не достигло уровня 1995 г. (563 человек).

Анализ образовательной структуры постоянного населения Витебской области, получившего высшее образование, показал, что в 2007 г. образовательная структура населения Витебской области, получившего высшее образование, существенно не отличалась от аналогичной структуры в 2000 г. Основная доля постоянного населения, получившего образование, приходится на промышленность – 43 % – и образование – 37% от общей численности постоянного населения. Однако по сравнению со структурой обучавшихся в 1995 г. увеличилась доля обучавшихся для промышленности – на 8 процентных пунктов (п.п.) и существенно сократилась доля для сельского хозяйства – на 10 п.п.

Прогнозный анализ до 2012 г (при сохранении существующих тенденций) предполагает снижение численности выпускников высших учебных заведений Витебской области по отраслевым специализациям «экономика» и «образование» и их увеличение по отраслевым специализациям «сельское хозяйство», «здравоохранение», «промышленность».

Приоритет в выборе абитуриентами в 2007 году средних специальных учебных заведений Витебской области по отраслевой специализации принадлежит специальностям сферы промышленности и сельского хозяйства.

В то же время количество выпускников средних специальных учебных заведений другой отраслевой специализации сокращается (здравоохранение, образование, искусство, экономика, транспорт и связь). Так, количество выпускников средних специальных учебных заведений отраслевой специализации «здравоохранение» имеет устойчивую тенденцию к сокращению, начиная с 2001 г. и в 2005 г. составляет 734 человека, что ниже уровня 1995 г. на 71 человек.

Проведен анализ образовательной структуры постоянного населения Витебской области, получившего среднее специальное образование, показавший, что в 2000 г. произошло существенное увеличение доли постоянного населения, обучавшегося в средних

специальных учреждениях для сферы экономики, на 7 процентных пункта (п.п.) и сокращение обучавшихся для сферы образования на 6 п.п.

В 2007 г. намечилось увеличение доли постоянного населения, обучавшегося в средних специальных учебных заведениях для сельского хозяйства, на 5 п.п. и резкое сокращение обучающихся для здравоохранения – в 4 раза.

Прогнозный анализ (при сохранении существующих тенденций) до 2012 г. предполагает снижение численности выпускников средних специальных учебных заведений Витебской области по отраслевым специализациям «экономика» и «здравоохранение, физическая культура и спорт»; увеличение по отраслевым специализациям «промышленность», «транспорт и связь», «образование», «искусство и кинематография».

Численность рабочих пополняется преимущественно за счет выпускников ПТУ и выпускников школ, не продолжающих обучение на дневном отделении учебных заведений. Рассмотрена динамика численности данной категории трудовых ресурсов.

Из анализа следует, что в динамике численности выпущенных квалифицированных рабочих с профессионально-техническим образованием и выпускников со средним образованием наблюдается относительная стабильность с незначительным снижением численности в анализируемом периоде (1995 – 2007 гг.). Однако численность выпускников с базовым образованием трижды меняла направление: увеличивалась до 2000 г., незначительно снижалась с 2000 г. по 2006 г., резко снизилась в 2007 г. на 8,1 тыс. человек, или 42,9 %.

Анализ тенденций численности и структуры трудовых ресурсов позволил систематизировать расчетные показатели и обобщить их в таблице 4.10.

Таблица 4.10 – Основные расчетные показатели оценки динамики предложения трудовых ресурсов

Показатель	Результат анализа	
	на макроуровне	на региональном уровне
1	2	3
1. Динамика численности постоянного населения моложе трудоспособного возраста	– <i>снижение</i> с 1995 г. по 2007 г. на 802,7 тыс. чел. до 1547,0 тыс. чел. <b>прогноз до 2012 г.:</b> снижение до 1500,0 тыс. чел.	– <i>снижение</i> с 1995 г. по 2007 г. на 120,5 тыс. чел. до 189,1 тыс. чел. <b>прогноз до 2012 г.:</b> снижение до 153,0 тыс. чел.
2. Динамика численности постоянного населения в трудоспособном возрасте	– <i>рост</i> с 1995 г. по 2006 г. на 393,5 тыс. чел. – <i>снижение</i> в 2007 г. на 12,8 тыс. чел. до 6053,3 тыс. чел. <b>прогноз до 2012 г.:</b> <i>снижение</i> до 5900 тыс. чел.	– <i>рост</i> с 1995 г. по 2004 г. на 15,7 тыс. чел. до 794,0 тыс. чел. – <i>снижение</i> с 2004 г. по 2006 г. на 3,4 тыс. чел. до 790,6 тыс. чел. – <i>рост</i> в 2007 г. на 4,9 тыс. чел. до 795,5 тыс. чел. <b>прогноз до 2012 г.:</b> <i>снижение</i> до 474,6 тыс. чел.

Продолжение таблицы 4.10

1	2	3
3. Динамика численности населения старше трудоспособного возраста	– <b>снижение</b> с 1995 г. по 2006 г. на 81,1 тыс. чел. до 2073,9 тыс. чел. – <b>рост</b> в 2007 г. на 15,6 тыс. чел. до 2089,5 тыс. чел. <b>прогноз до 2012г.:</b> <b>рост</b> до 2120 тыс. чел.	– <b>снижение</b> с 1995г. по 2006 г. на 30,0 тыс. чел. до 297,9 тыс. чел. – <b>рост</b> в 2007 г. на 0,8 тыс. чел. до 298,7 тыс. чел. <b>прогноз до 2012г.:</b> <b>снижение</b> до 287,8 тыс. чел.
4. Миграционный прирост (убыль) населения	– <b>снижение</b> миграционного прироста с 12,1 тыс. чел. в 2000 г. до 5,6 тыс. чел. в 2006 г.	– <b>рост</b> миграционной убыли с 1358 чел. в 2001 г. до 2001 чел. в 2007 г.
5. Динамика изменения численности экономически активного населения	– <b>снижение</b> с 2000 г. по 2005г. на 110,7 тыс. чел. до 4426,3 тыс. чел. – <b>рост</b> с 2005 г. по 2007 г. на 67,6 тыс. чел. до 4493,9 тыс. чел. <b>прогноз до 2012 г.:</b> – <b>рост</b> до 4747,5 тыс. чел.	– <b>снижение</b> с 1995 г. по 2005 г. на 49,1 тыс. чел. до 555,3 тыс. чел. – <b>рост</b> с 2006 г. по 2007 г. на 9,8 тыс. чел. до 551,9 тыс. чел.
6. Динамика изменения численности занятого населения	– <b>снижение</b> с 2000 г. по 2005г. на 82,8 тыс. чел. до 4358,4 тыс. чел. – <b>рост</b> с 2005г. по 2007г. на 91,4тыс. чел. до 4449,8 тыс. чел. <b>прогноз до 2012 г.:</b> – <b>рост</b> до 4967,2 тыс. чел.	– <b>снижение</b> с 1995 г. по 2003 г. на 46,7 тыс. чел. до 542,1 тыс. чел. – <b>рост</b> с 2004 г. по 2007 г. на 4,8 тыс. чел. до 560,1 тыс. чел.
7. Динамика изменения образовательной структуры официально зарегистрированных безработных	не анализировался	– с высшим образованием – с 5,9 % до 8,1 % – со средним специальным образованием – с 14,8 % до 16,5 % – с общим базовым образованием – с 15,7 % до 18,0 % – с профессионально-техническим образованием – с 19,6 % в 2004 г. до 21,3 %
8. Динамика численности выпускников государственных высших учебных заведений	– <b>рост выпуска</b> специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевым специализациям: «промышленность и строительство» – на 6,9 тыс. чел. до 14,9 тыс. чел. «образование» – на 6,4 тыс. чел. до 20,0 тыс. чел. «экономика» – на 2,4тыс. чел. до 5,5 тыс. чел. «сельское хозяйство» – на 1,9 тыс. чел. до 4,5 тыс. чел. «транспорт и связь» – на 1,2 тыс. чел. до 1,7 тыс. чел. – <b>снижение выпуска</b> специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевым специализациям: «здравоохранение, физическая культура и спорт» – на 0,1 тыс. чел. до 2,6 тыс. чел.	– <b>рост выпуска</b> специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевым специализациям: «промышленность» – на 1451 чел. до 2587 чел. «образование» на 1061 чел. до 2206 чел. «сельское хозяйство» на 206 чел. до 578 чел. – <b>снижение выпуска</b> специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевым специализациям: «здравоохранение» – на 98 чел. до 465 чел. «экономика» с 2000 г. – на 14 чел. до 142 чел.
9. Динамика численности выпускников средних специальных учебных	– <b>рост выпуска</b> специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевым специализациям: «промышленность и строительство» – на 3,8 тыс. чел. до 15,6 тыс. чел.	– <b>рост выпуска</b> специалистов в 1995 – 2007гг по отраслевым специализациям: «промышленность» – на 465 чел. до 2160 чел.

Окончание таблицы 4.10

1	2	3
Заведений	<p>«транспорт и связь» – на 1,1 тыс. чел. до 3,2 тыс. чел.  «сельское хозяйство» – на 1,0 тыс. чел. до 6,9 тыс. чел.  «искусство» – на 0,9 тыс. чел. до 2,0 тыс. чел.  «экономика и право» – на 0,6 тыс. чел. до 5,8 тыс. чел.  – <b>снижение выпуска</b> специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевой специализации:  «здравоохранение, физическая культура и спорт» – на 2,9 тыс. чел. до 2,4 тыс. чел.  «образование» – на 2,4 тыс. чел. в 1990 г. до 3,1 тыс. чел.</p>	<p>«транспорт и связь» – на 163 чел. до 731 чел.  «сельское хозяйство» – на 216 чел. до 1064 чел.  «искусство и кинематография» – на 33 чел. до 190 чел.  «экономика» – на 215 чел. до 581 чел.  – <b>снижение выпуска</b> специалистов в 1995 – 2007 гг. по отраслевым специализациям:  «здравоохранение, физическая культура и спорт» – на 612 чел. до 193 чел.  «образование» – на 324 чел. до 322 чел.</p>
10. Динамика численности выпускников профессионально-технических училищ, средних образовательных заведений	не анализировался	<p>– <b>рост численности выпускников</b> в 1995 – 2007 гг: с общим средним образованием на 3,2 тыс. чел. до 12,2 тыс. чел.  – <b>снижение</b> численности выпускников в 1995 – 2007 гг:  с общим базовым образованием на 5,1 тыс. чел. до 10,8 тыс. чел.  – <b>снижение</b> числа квалифицированных рабочих на 1,0 тыс. чел. до 7,2 тыс. чел.</p>
11. Динамика образовательной структуры населения, получившего высшее образование	не анализировался	<p>– <b>рост</b> с 1995 г. по 2007 г. доли населения, обучавшегося в вузах от общего числа выпускников вузов по отраслевым специализациям:  «образование» – с 36 % до 37 %  «промышленность» – с 35 % до 43 %;  «экономика» – с 0,0 % до 2 %  – <b>снижение</b> с 1995 г. по 2007 г. доли населения, обучавшегося в вузах, от общего числа выпускников вузов по отраслевым специализациям:  «сельское хозяйство» – с 12 % до 10 %  «здравоохранение» – с 17 % до 8 %.</p>
12. Образовательная структура населения, получившего среднее специальное образование	не анализировался	<p>– <b>рост</b> с 1995 г. по 2007 г. доли населения, обучавшегося в ссузах от общего числа выпускников ссузов по отраслевым специализациям:  «промышленность» – с 33 % до 41 %  «транспорт и связь» – с 11 % до 14 %  «сельское хозяйство» – с 17 % до 20 %  «искусство и кинематография» – с 3 % до 4 %  «экономика» – с 7 % до 11 %  – <b>снижение</b> с 1995 г. по 2007 г. доли населения, обучавшегося в ссузах, от общего числа выпускников ссузов по отраслевым специализациям:  «здравоохранение, физическая культура и спорт» – с 16 % до 4 %</p>

Источник: рассчитано и составлено автором.

*Анализ показал: 1. При сохранении имеющихся тенденций возрастная структура предложения на республиканском рынке труда на момент исследования будет изменена в сторону увеличения численности работников пенсионного возраста (старше 55(60) лет) и очень слабо будет пополняться за счет молодежи.*

*2. При сохранении имеющихся тенденций возможность расширения предложения на рынке труда Витебской области за счет изменения возрастной структуры будет практически исчерпана, то есть рынок труда Витебской области имеет в перспективе до 2012 г. ярко выраженный трудодефицитный характер. Резервы пополнения предложения трудовых ресурсов Витебской области за счет естественного и миграционного прироста невозможны. По нашему мнению, возможными источниками пополнения предложения трудовых ресурсов в 2008 – 2010 гг. может стать их высвобождение с трудоизбыточных предприятий сферы материального производства в условиях мирового финансово-экономического кризиса. Для этого важны научно обоснованные механизмы перераспределения трудовых ресурсов. Это подтверждает важность совершенствования теоретических и методологических подходов к сбалансированности занятости, эффективного распределения трудовых ресурсов.*

*3. Анализ образовательной структуры безработного населения Витебской области показал: чем выше уровень образования работника, тем ниже уровень безработицы данной категории населения.*

*4. Анализ динамики численности выпускников государственных высших учебных заведений Республики Беларусь в 1995 – 2006 гг. выявил тенденцию роста числа выпускников государственных высших учебных заведений по отраслевым специализациям: «промышленность и строительство» – на 6,9 тыс. человек до 14,9 тыс. человек; «образование» – на 6,4 тыс. человек до 20,0 тыс. человек; «экономика» – на 2,4 тыс. человек до 5,5 тыс. человек; «сельское хозяйство» – на 1,9 тыс. человек до 4,5 тыс. человек; «транспорт и связь» – на 1,2 тыс. человек до 1,7 тыс. человек. Кроме того, отмечается уменьшение выпуска специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевой специализации «здравоохранение, физическая культура и спорт» на 0,1 тыс. человек до 2,6 тыс. человек.*

*5. По Витебской области в 1995 – 2007 гг. отмечен рост числа выпускников государственных высших учебных заведений по отраслевым специализациям: «промышленность» – на 1451 человек до 2587 человек; «образование» – на 1061 человек до 2206 человек; «сельское хозяйство» – на 206 человек до 578 человек и снижение выпуска специалистов в 1995 – 2006 гг. по отраслевым специализациям: «здравоохранение» – на 98 человек до 465 человек; «экономика» (с 2000 г.) – на 14 человек до 142 человек.*

6. Сравнительный анализ динамики численности выпускников государственных высших учебных заведений Республики Беларусь и Витебской области по их отраслевой специализации в 1990 – 2012 гг. показал при сохранении имеющихся тенденций: 1) в долгосрочной перспективе увеличение по стране и Витебской области числа специалистов с высшим образованием, обучающихся по отраслевым специализациям «промышленность и строительство», «промышленность», «сельское хозяйство»; 2) в долгосрочной перспективе снижение по Республике Беларусь и Витебской области числа специалистов с высшим образованием, обучающихся по отраслевой специализации «экономика».

Отмечен разнонаправленный характер тенденций на различных уровнях экономической системы:

– в долгосрочной перспективе увеличение по стране числа специалистов с высшим образованием, обучающихся по отраслевой специализации «образование», и снижение их числа по Витебской области;

– в долгосрочной перспективе снижение по стране числа специалистов с высшим образованием, обучающихся по отраслевой специализации «здравоохранение», и увеличение их числа по Витебской области к 2012 г.

7. Анализ динамики численности выпускников средних специальных учебных учреждений Республики Беларусь в 1995 – 2006 гг. выявил увеличение выпуска специалистов по отраслевым специализациям

– «промышленность и строительство» – на 3,8 тыс. человек до 15,6 тыс. человек;

– «транспорт и связь» – на 1,1 тыс. человек до 3,2 тыс. человек;

– «сельское хозяйство» – на 1,0 тыс. человек до 6,9 тыс. человек;

– «искусство» – на 0,9 тыс. человек до 2,0 тыс. человек; «экономика и право» – на 0,6 тыс. человек до 5,8 тыс. человек.

Уменьшился выпуск специалистов по отраслевым специализациям:

– «здравоохранение, физическая культура и спорт» – на 2,9 тыс. человек до 2,4 тыс. человек;

– «образование» – на 2,4 тыс. человек в 1990 г. до 3,1 тыс. человек.

8. Анализ образовательной структуры постоянного населения Витебской области, показал: в 2007 г. образовательная структура населения, получившего высшее образование, существенно не отличалась от аналогичной структуры в 2000 г.

Основная доля постоянного населения Витебской области, получившего высшее образование, приходится на промышленность (41 %) и образование (31%) от общей численности постоянного населения.

*Однако по сравнению со структурой обучавшихся в 1995 г. увеличилась доля обучавшихся для промышленности – на 8 п.п. – и существенно сократилась доля для сельского хозяйства – на 10 п.п. В 2007 г. наметилось увеличение доли постоянного населения, обучавшегося в средних специальных учебных учреждениях для сельского хозяйства, на 5 п.п. и резкое сокращение обучающихся для здравоохранения – в 4 раза.*

*9. Сравнительный анализ динамики численности выпускников средних специальных учебных учреждений Республики Беларусь и Витебской области по их отраслевой специализации в 1990 – 2012 гг. предполагает при сохранении имеющихся тенденций:*

*– в долгосрочной перспективе увеличение по стране и Витебской области числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевой специализации «транспорт и связь» и «сельское хозяйство»;*

*– в долгосрочной перспективе снижение по стране и Витебской области числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевой специализации «экономика», «экономика и право».*

*Спрогнозирован разнонаправленный характер изменения численности специалистов-выпускников ссузов:*

*- в долгосрочной перспективе увеличение по стране числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевой специализации «здравоохранение, физическая культура и спорт», и снижение их числа по Витебской области;*

*- в долгосрочной перспективе снижение по стране числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевым специализациям «промышленность и строительство», «промышленность», «искусство», «искусство и кинематография», «образование», и увеличение их числа по Витебской области к 2012 г.*

### **4.3 Анализ и оценка динамики рабочих мест**

Взгляды исследователей на категорию «рабочее место» различны [97, 98, 99, 100, с. 547]. Применительно к статистике труда число рабочих мест выражается фактической численностью работников (включая внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и числом вакантных рабочих мест.

В соответствии с инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, рабочим местом является «место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. Число вакантных рабочих мест

выражается численностью работников, требующихся в организации, при условии обеспечения их полной занятости» [98].

Рабочее место – «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [100, с.547].

Согласно методологическому подходу Н. Т. Вишневской, В. Е. Гимпельсона, С. В. Захарова, Р. И. Капелюшникова, под рабочим местом понимается «занятая позиция, незаполненные вакансии в счет не включаются» [101, с. 202].

Согласно подходу П. Э. Шлендера, под рабочим местом для рынка труда понимается «занятое работником рабочее место» [59]. Как видим из определений, рабочее место рассматривается как источник обеспечения занятости, выражающий спрос на работников на рынке труда. Проблема уровня занятости трудоспособного населения и уровня безработного населения возникает и существует в неразрывной связи со спросом на рабочую силу, поступающую на рынок труда.

Согласно теоретическому подходу В. С. Буланова, Н. А. Волгина, с точки зрения профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы структура спроса подразделяется на несколько групп: спрос на высококвалифицированную рабочую силу, спрос на рабочую силу средней квалификации, спрос на рабочую силу низкой квалификации, спрос на неквалифицированную рабочую силу. В. С. Буланов и Н. А. Волгин выделяют удовлетворенный (реализованный) и неудовлетворенный (потенциальный) спрос [83, с.97].

Анализ динамики рабочих мест проведем посредством системы показателей, обобщенных в таблице 4.11.

Таблица 4.11 – Показатели оценки динамики рабочих мест

Система показателей		Уровень экономической системы	Интерпретация показателя
1	2	3	4
В. С. Буланов, Н. А. Волгин	Неудовлетворенный (потенциальный) спрос	национальный уровень, региональный уровень, мезоуровень, микроуровень	– спрос, реализуемый через управление по труду, занятости и социальной защите населения; – перспективный спрос на основе изучения программных документов Республики Беларусь, Витебской области
	Удовлетворенный (реализованный) спрос	национальный уровень, региональный уровень, мезоуровень, микроуровень	для анализа удовлетворенного спроса анализируем распределение численности занятого населения

Окончание таблицы 4.11

1	2	3	4
Р. И. Капелюшников	Распределение профессиональных групп по отраслям	региональный уровень, мезоуровень	характеризует распределение занятого населения в рамках профессиональной группы по отраслям
	Профессиональная структура отраслей	региональный уровень, мезоуровень	характеризует распределение занятого населения различных профессиональных групп в рамках отрасли
	Распределение образовательных групп по отраслям экономики	региональный уровень, мезоуровень	характеризует распределение занятых работников в рамках одной образовательной группы по различным отраслям
	Образовательная структура отраслей	региональный уровень, мезоуровень	характеризует распределение занятых работников с различным уровнем образования в рамках отрасли
	Распределение образовательных групп по профессиям	микроуровень	характеризует распределение занятых с одинаковым уровнем образования в рамках различных профессиональных групп
	Образовательная структура профессиональных групп	мезоуровень, микроуровень	характеризует распределение занятых работников с различным уровнем образования в рамках профессиональной группы
В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников	Коэффициент дополнительного или избыточного оборота рабочих мест	региональный уровень	является индикатором реструктуризации занятости: чем активнее она осуществляется, тем выше оказывается доля дополнительного оборота в валовом обороте рабочих мест. Рассчитывается как разность между коэффициентом валового оборота рабочих мест и абсолютным значением коэффициента чистого изменения занятости.

Источник: разработано и составлено автором на основании данных [102, с. 22 – 23, 35; 101, с. 203; 83, с. 97].

В 2006 – 2009 гг. в структуре спроса на рабочую силу преобладает спрос на массовые профессии и на рабочую силу с высшим образованием (врач, инженер-программист, инженер-строитель, инженер-конструктор). В последние годы такие специалисты, как педагоги, товароведы, юристы и экономисты (особенно со средним образованием) практически не востребованы на рынке труда.

Анализ Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009 – 2010 гг и «Мероприятий по обеспечению занятости населения Витебской области в 2009 году» показал, что общая конъюнктура рынка труда в 2008 г. характеризовалась превышением спроса на рабочую силу над предложением.

Рынок труда ориентирован на рабочие профессии, которые составили более 80 % от общего количества заявленных нанимателями вакансий. В г. Минске вакансий в 7 раз больше, чем безработных, в Минской области – в 1,5 раза, в Могилевской области – в 1,4 раза. В экономике Республики Беларусь планируется создать рабочие места и трудоустроить на них в 2009 г. 161,5 тыс. человек, в 2010 г. – 165 тыс. человек [86, с. 21]. В целом по

Витебской области в 2009 г. планируется создать рабочие места и трудоустроить на них 23,5 тыс. человек (в 2010 г. – 24 тыс. чел.) и достичь численности занятых в экономике до 570 тыс. человек [87, с. 6].

Анализ сводных отчетов по труду в областном управлении статистики выявил в 2007 г. вакантные рабочие места по Витебской области на отраслевом уровне в промышленности, строительстве, торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте, сельском хозяйстве. Анализируя документы в управлении по труду, занятости и социальной защите населения можно выяснить, в какой местности и какой географической точке будет создано рабочее место в перспективе на год, в какой отрасли имеются вакантные рабочие места на начало года. К сожалению, в Республике Беларусь с 2000 г. отсутствуют статистические данные о рабочих местах по профессионально-квалификационной компоненте и по отраслевой принадлежности, хотя белорусские ученые обоснованно предлагают вести статистику рабочих мест.

Так, согласно теоретическому подходу Е. В. Ванкевич, важно создавать статистику рабочих мест с микроуровня, например, по результатам выборочного изучения предприятий и инвентаризации рабочих мест [52, с. 101]. Для анализа перспективного спроса рассмотрены следующие программные документы: Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2007 – 2010 гг., Государственная программа возрождения и развития села на 2005 – 2010 гг., Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006 – 2010 гг., Программа социально-экономического развития Витебской области на 2006 – 2010 гг.

Анализ Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2007 – 2010 гг. [103] позволил

- определить объемы модернизации экономики Республики Беларусь на основе технологических инноваций к 2010 г. (создание 100 новых предприятий, имеющих определяющее значение для инновационного развития страны);
- выявить перспективные отрасли приложения труда до 2010 г., где потребуются специалисты с высшим образованием: машиностроение и металлообработка, тракторное и сельскохозяйственное машиностроение, электроэнергетика, сельское хозяйство, здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение; выявить перспективные рабочие места на микроуровне до 2010 г.

*Анализ, систематизация и аккумуляция такой информации о планируемых рабочих местах в управлениях по труду, занятости и социальной защите населения позволит перенаправить потоки трудовых ресурсов с напряженных рынков труда к рабочим местам.*

Анализ Государственной программы возрождения и развития села на 2005 – 2010 г. позволил выявить прогнозное количество квалифицированных кадров, которое необходимо подготовить для сельского хозяйства: в 2009 г. 2700 человек с высшим образованием; 3600 человек со средним специальным образованием и кадры массовых профессий (21000 человек); в 2010 г. 2700 человек с высшим образованием, 3480 человек со средним специальным образованием и кадры массовых профессий (19000 человек) [104].

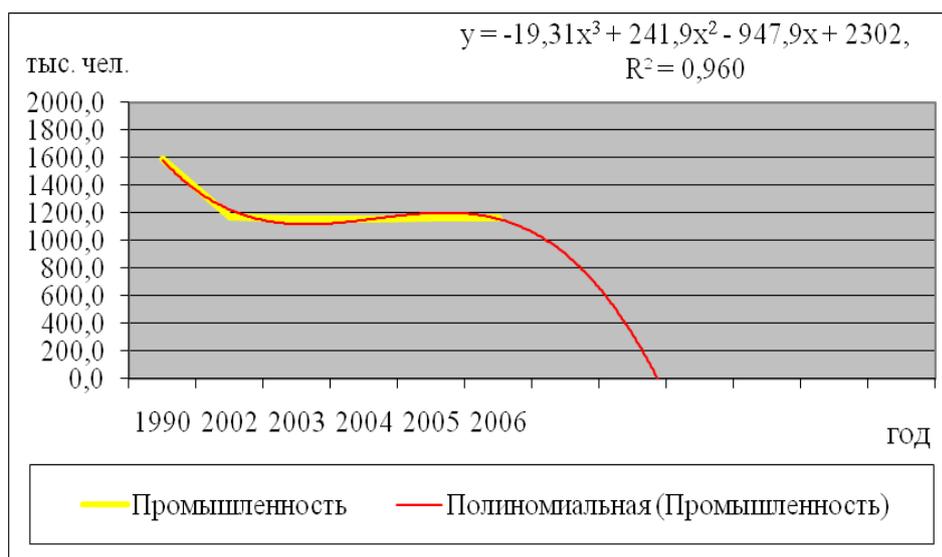
Анализ Программы социально-экономического развития Витебской области показал, что перспективными отраслями области к 2010 г. станут: электронная промышленность, сфера услуг (освоение передачи аудиовизуальной информации), машиностроение (где, например, готовятся к созданию многооперационные сверлильно-фрезернорасточные станки с числовым программным управлением) [105]. Результаты исследования потенциального спроса на рабочую силу обобщены в таблице 4.12.

Таблица 4.12 – Структура потенциального спроса на рабочую силу в Республике Беларусь, в Витебской области, 2005 – 2010 гг.

Показатель	Результат исследования
1	2
Профессии, востребованные на рынке труда	каменщик, литейщик плотник, токарь, штукатур, механизатор, водитель, врач, инженер-программист, инженер-строитель
Профессии, невостребованные на рынке труда	педагог, товаровед, юрист, экономист
Перспективный спрос на рабочие места, 2010г	потребуется специалисты с высшим образованием в следующих отраслях: машиностроение и металлообработка, тракторное и сельскохозяйственное машиностроение, электроэнергетика, сельское хозяйство, здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение
Некоторые организации, в которых планируются технические усовершенствования производств, создание новых производств и создание новых рабочих мест	в Республике Беларусь: РУП «БМЗ», ПО «Гомсельмаш», ОАО «Лидагромаш», НПО «Интеграл», РУП «Оптик», УП «ММЗ», РУП «МАЗ», ПО «МТЗ», РУПП «БелАЗ», «Белвормет», РУП «МТЗ», ОАО «Лидсельмаш», ОАО «Продмаш», ПРУП «Эксмолтех», Жодинская ТЭЦ, Минская ТЭЦ-3, УП «Минский завод колесных тягачей», завод «Энзим», РУП «Борисовский завод медицинских препаратов», РУП «Белмедпрепараты», УП «Диалек», ЗАО «Гомельский завод химических изделий», РУПП «БелАЗ», ООО «Производственно-торговая компания «БетонКомпани», ООО «Инита». в Витебской области: РУП Витебский завод радиодеталей «Монолит», ЧПУП «Витебская биофабрика», РУПП «Витязь», ОАО «Нафтан», ОАО «Полимир», ОАО «Полоцк-Стекловолокно», ОАО «Обольский завод кормовых добавок», ОАО «Витебский мотороремонтный завод», ОАО «Визас», РУПП «Измеритель», УП «Поставский мебельный центр», ЗАО «Поставыпелет», ООО «Производственно-мебельный центр», ОАО «Поставымебель», унитарное строительное предприятие «Лепельское ПМК-75», унитарное строительное предприятие «Строитель», унитарное производственно-торговое предприятие «Приуль», Лепельский хлебозавод, ООО «Лесофабрика Экотех».

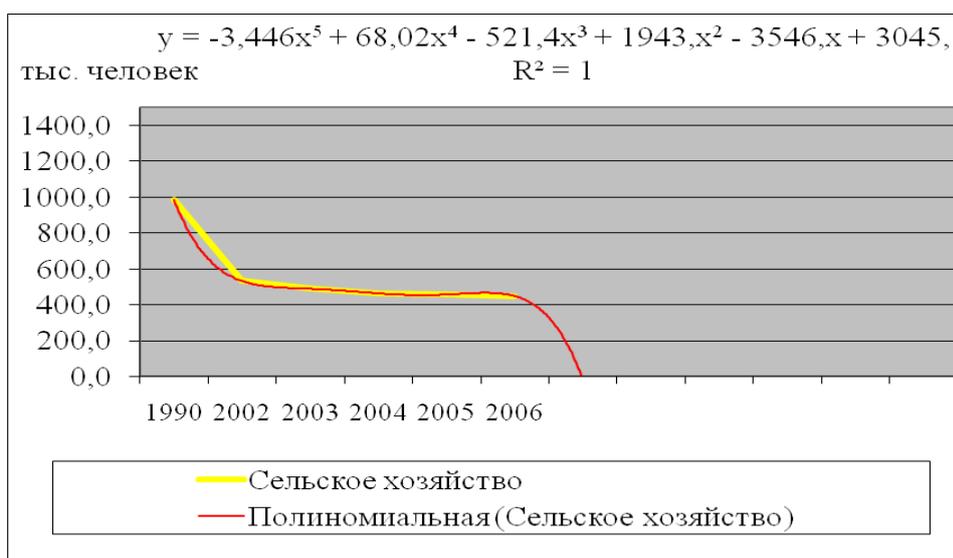
*Источник: рассчитано и составлено автором.*

Для анализа удовлетворенного спроса на рабочую силу рассмотрен процесс распределения численности занятого населения по отраслям материального производства Республики Беларусь. За анализируемый период 1990 – 2006 гг. численность занятого населения перераспределилась: значительно сократилась численность населения, занятого в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, в пользу населения, занятого в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте. Прогнозный анализ до 2012 г показал дальнейшее снижение численности занятого населения в промышленности (рисунок 4.6), сельском хозяйстве (рисунок 4.7), строительстве.



**Рисунок 4.6 – Динамика численности населения, занятого в промышленности Республики Беларусь, 1990 – 2012 гг., тыс. человек**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [96, с. 120].*



**Рисунок 4.7 – Динамика численности населения, занятого в сельском хозяйстве Республики Беларусь, 1990 – 2012 гг., тыс. человек**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных [96., с. 120].*

При сохранении существующих тенденций к 2012 г. спрогнозирован рост занятого населения по Республике Беларусь в лесном хозяйстве и транспорте. Изменения численности занятого населения в отраслях непроеизводственной сферы экономики Республики Беларусь отмечаются в 2002 – 2003 г. Выявлено резкое сокращение численности занятого населения в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении, а также в науке и научном обслуживании, рост численности занятых в образовании, ЖКХ и непроеизводственных видах обслуживания населения. В период с 2003 г. наблюдается устойчивая тенденция незначительного увеличения занятости в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении, науке и научном обслуживании, ЖКХ и непроеизводственных видах обслуживания населения.

Анализ показал, что динамика численности населения, занятого в ЖКХ и непроеизводственных видах обслуживания населения соответствует полиномиальной зависимости, имеет тенденцию к росту за период 1990 – 2006 гг., что позволяет сделать вывод об увеличении численности населения, занятого в данной отрасли в прогнозируемом периоде до 2012 г. Снижение численности занятого населения по Республики Беларусь к 2012 г. спрогнозировано в следующих отраслях: «наука и научное обслуживание», «торговля и общепит», «материально-техническое снабжение и сбыт».

Анализ удовлетворенного спроса на уровне Витебской области показал, что за анализируемый период 1990 – 2007 гг. численность занятого населения Витебской области перераспределилась: значительно сократилась численность занятого населения в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве в пользу занятого населения в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте, что соответствует республиканским тенденциям.

Анализ показал, что динамика численности занятого населения в промышленности Витебской области соответствует полиномиальной зависимости, имеет тенденцию снижения за период 1990 – 2007 гг. и позволяет сделать вывод о разнонаправленном характере изменения численности занятого населения в данной отрасли в прогнозируемом периоде до 2012 г. – росте с 2007 г. по 2011 гг. и снижении с 2011 г по 2012 г.

Прогнозируемое снижение численности занятого населения отмечается к 2012 г. в следующих отраслях материального производства Витебской области: лесное хозяйство, строительство, транспорт, торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, информационно-вычислительное обслуживание. В сельском хозяйстве, в отраслях «операции с недвижимостью» и «общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка» к 2012 г. планируется увеличение численности занятого населения.

Резкие изменения численности занятых в отраслях непроеизводственной сферы экономики Витебской области отмечаются с 1990 г. по 2002 г. (резкое увеличение численности занятых в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении, ЖКХ и непроеизводственных видах обслуживания населения, образовании). Однако численность занятых в науке и научном обслуживании снижалась с 3,8 тыс. человек в 1990 г. до 1,1 тыс. человек в 2002 г. (сократилась в 3,5 раза). В период с 2003 г. наблюдается устойчивая тенденция стабилизации численности занятого населения в отраслях непроеизводственной сферы.

Однако прогнозный анализ (при сохранении существующих тенденций) до 2012 г. предполагает снижение численности занятого населения по таким отраслям непроеизводственного сектора экономики Витебской области, как ЖКХ и непроеизводственные виды обслуживания, здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование, управление, судебные и юридические учреждения, общественные объединения, и рост численности занятых только по отрасли «кредитование и страхование». Снижение численности занятого населения в промышленности и строительстве Витебской области к 2012 г. соответствует республиканским тенденциям.

Анализ распределения работников с различным уровнем образования по основным отраслям экономики Витебской области показал: в 2008 г. обладатели вузовских дипломов сосредоточены в образовании – 33,1 % (34,6 % – в 2004 г.) и в промышленности – 22,4 % (23,1 % – в 2004 г.) от всех занятых с высшим образованием.

Образовательная структура достаточно статична на протяжении 4 лет. Очевиден разрыв по отраслям в числе работников с дипломами вузов. Так, максимальная доля наблюдается в образовании: 33,1 % в 2008 г., 34,6 % в 2004 г., а минимальная доля – в науке и научном обслуживании (0,6 %) и лесном хозяйстве (0,9 %).

Значительная доля указанной категории населения в 2008 г. сосредоточена в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте (8,3 %) и здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении (8,7 %).

Обладатели дипломов средних специальных учебных заведений сосредоточены в промышленности Витебской области (23,7 %), здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении (17,3 %) и образовании (13,0 %).

Что же касается распределения по отраслям работников без высшего и среднего специального образования, то его главная особенность в 2008 г. заключается в том, что для них ведущей сферой приложения труда является промышленность (29,1 %), сельское хозяйство (18,1 %) и строительство (9,6 %). *Образовательная структура занятого населения по отраслям за рассматриваемый период 2004 – 2008 гг. статична.*

Для определения интеллектуалоемких отраслей экономики Витебской области рассмотрена образовательная структура населения, занятого в отдельных отраслях.

Анализ показал, что в 2004 – 2008 гг. наиболее интеллектуалоемкими отраслями экономики Витебской области являются:

– наука и научное обслуживание, где доля работников с высшим образованием в 2008 г. составила 48,7 % (в 2004 г. – 52,0 %) от общей численности занятого населения в данной отрасли, образование – 47,5 % в 2008 г., (45,9 % в 2004 г.),

– прочие отрасли сферы материального производства (информационно-вычислительное обслуживание, операции с недвижимым имуществом, общая коммерческая деятельность, геодезическая и гидрометеорологическая служба) – 32,1 % в 2008 г. (21,9 % в 2004 г.).

Противоположный полюс представлен сельским хозяйством, транспортом и жилищно-коммунальным хозяйством, где вузовские дипломы в 2008 г. есть лишь у 7 – 11 % занятого постоянного населения в соответствующей отрасли. Максимальную долю работников со средним специальным образованием в 2008 г. имеют отрасли здравоохранения, физкультуры, социального обеспечения – 44,9 %, культуры и искусства – 41,2 %. В остальных отраслях их доля колеблется в пределах 20 – 25 %.

Максимальную долю работников без высшего и среднего специального образования в общем числе занятого населения в 2008 г. имеют сельское хозяйство – 76,4 % от общей численности занятых в данной отрасли, жилищно-коммунальное хозяйство – 67,8 %, транспорт – 66,1 %, строительство – 65,2 %, промышленность – 61,6 %, лесное хозяйство – 60,6 %.

Остальные отрасли имеют долю работников без высшего и среднего специального образования ниже 60 %, но не менее 28 % (здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение – 37,5 %, образование – 28,4 %, культура и искусство – 30,8 %, наука и научное обслуживание – 28,3 %), что повторяет образовательную структуру занятого населения в отдельных отраслях 2004 г.

Таким образом, в 2004 – 2008 гг., рабочая сила со средним специальным образованием и без высшего и среднего специального образования сосредоточена преимущественно в отраслях сферы материального производства (отрасли сельского хозяйства, жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт, строительство и лесное хозяйство) – базиса экономики страны.

Анализ распределения профессиональных групп по отраслям Витебской области показал:

– в 2008 г. основная доля руководителей сосредоточена в промышленности – 28 % от общей численности руководителей, занятых в экономике Витебской области (ср.: 29 % – в

2004 г.), в торговле, общественном питании и материально-техническом снабжении – 12 % (ср.: 10 % – в 2004 г.), в образовании и строительстве – по 10 %.

Специалисты Витебской области в 2008 г. преимущественно работают в образовании – 28 %, в здравоохранении – 19 % и промышленности – 13 %. В остальных отраслях доля специалистов колеблется от 1 до 6 %. Деятельность рабочих по большей части сконцентрирована в промышленности – 31 %, в сельском хозяйстве – 17 %, торговле и строительстве – около 10 %.

Небольшие изменения наблюдаются за рассматриваемый период 2004 – 2008 гг. по всем категориям работников, что говорит о *статичности квалификационной структуры занятости*.

Анализ отраслевой занятости в зависимости от профессиональной принадлежности работников Витебской области в 2004 – 2008 гг. показал, что в 2008 г. по степени концентрации управленческого персонала впереди находятся управление и общественные объединения – 29,2 % (в 2004 г. – 29,1 %), кредитование и страхование – 18,8 % (21,7 % – в 2004 г.) и наука и научное обслуживание – 17,0 % (17,5 % – в 2004 г.).

Насыщенность специалистами в 2008 г. достигает более высоких значений в отраслях непроеизводственной сферы – кредитование и страхование – 72,6 % (65,2 % – в 2004 г.), около 55 % – здравоохранение, образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание (столько же в 2004 г.). В отраслях сферы нематериального производства доля специалистов колеблется в пределах 10 – 16 % и только в лесном хозяйстве составляет 46,1 %, в прочих видах деятельности сферы материального производства – 29,1 %. Лидерство по укомплектованности рабочими удерживают отрасли материального производства – более 70 % (сельское хозяйство – 83,2 % жилищно-коммунальное хозяйство – 82,3 %, промышленность – 77,6 %, строительство – 76,1 %). *Структура отраслевой занятости в зависимости от профессиональной принадлежности работников Витебской области статична в 2004 – 2008 гг.*

Анализ структуры реализованного спроса на рабочую силу углублен на уровне городов Витебск, Орша, Новополоцк, Полоцк, их отраслевых комплексов и сельской местности. В отраслевой структуре занятых работников рассматриваемых городов преобладают отрасли производственного сектора экономики – от 62 % до 70 %.

Анализ структуры занятого населения в основных отраслях материального производства анализируемых городов показал, что в промышленности рассматриваемых городов сосредоточена наибольшая численность занятого населения. Поэтому целесообразно сосредоточить внимание на исследовании квалификационных характеристик трудовых ресурсов данной отрасли. Проанализируем уровень образования занятого населения в отраслях промышленности рассматриваемых городов.

В Орше, Витебске, Полоцке и Новополоцке наблюдается достаточный резерв повышения уровня образования занятого населения в промышленности, даже только за счет работников, получивших общее среднее и общее базовое образование: 32,4 %, 33,0 %, 36,2 % и 22,8 % от общей численности занятого населения в промышленности соответствующих городов. Совокупная доля работников, не имеющих среднего специального и высшего образования в промышленности Полоцка в 2007 г. составляет 66,1 %, Орши – 64,3 %.

Анализ распределения профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности г. Витебска показал, что в 2007 – 2008 гг. большинство витебских руководителей в промышленности имеет либо высшее, либо среднее специальное образование. Тем не менее, есть руководители с общим средним и общим базовым образованием – 3,4 % и 0,1 % от общего числа руководителей в промышленности Витебска (данные на 2008 г.). Среди специалистов имеют дипломы об окончании вуза 62,6 % и среднего специального учебного заведения 28,5 % от общего числа специалистов в промышленности Витебска в 2008 г. Рабочие с общим средним и общим базовым образованием составляют 36,3 % и 3,7 % от общего числа рабочих, занятых в промышленности.

Совокупная доля рабочих с более высоким уровнем образования и профессионально-техническим уровнем подготовки составляет 60,0 %, в том числе с профессионально-техническим уровнем – 36,5%, со средним специальным – 19,9%, с высшим – 3,6% от общего числа занятых рабочих в промышленности Витебска в 2008 г.

Доли работников различных квалификационных групп с высшим, общим средним и общим базовым образованием в промышленности по г. Орша, Новополоцк и Полоцк сохраняются на стабильном уровне и не имеют значительных колебаний по регионам.

В тоже время на уровне рассматриваемых городов наблюдается существенная разбежка в доле рабочих с профессионально-техническим образованием. Так, в г. Витебске и г. Полоцке доля данной категории рабочих составляет 35 – 36 %, в г. Орша и г. Новополоцке – 44 %.

Анализ темпов прироста работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности г. Витебска, Орши, Новополоцка, Полоцка выявил: в 2007 – 2008 гг. в промышленности г. Витебска увеличилась численность руководителей с профессионально-техническим и общим средним образованием и специалистов с общим базовым образованием, что указывает на снижение образовательного уровня данных групп работников. В промышленности г. Орши численность руководителей с общим базовым образованием увеличилась в 2 раза. По промышленности всех четырех анализируемых городов сокращается численность работников остальных профессиональных групп с общим базовым образованием.

Анализ динамики коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест выявил низкие значения (0,2 – 1,0 %) данного показателя в экономике городов Витебской области, что подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики.

Анализ образовательной, профессионально-квалификационной, отраслевой структуры реализованного спроса в сельской местности Витебского региона за 2007 – 2008 гг. показал, что уровень образования работников, занятых в промышленности и сельском хозяйстве Витебского, Полоцкого, Оршанского районов, значительно не отличается. В экономике районов преобладают работники, не имеющие среднего специального и высшего образования: от 60,1 % до 67,4 % в промышленности и от 74,2 % до 74,6 % в сельском хозяйстве.

Анализ распределения занятых работников по профессиональным группам в зависимости от полученного образования в промышленности и сельском хозяйстве Полоцкого, Витебского, Оршанского районов выявил следующее: большинство руководителей и специалистов в промышленности, сельском хозяйстве рассматриваемых районов имеет либо высшее, либо среднее специальное образование. Также есть руководители с общим средним и общим базовым образованием. Большинство рабочих (30 – 40 %) имеют общее среднее образование.

Проведен анализ темпов прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности Витебского, Оршанского и Полоцкого районов в 2008 г. по отношению к 2007 г.

Анализ показал, что в 2007 – 2008 гг. наблюдается сокращение работников с высшим образованием: руководителей на 9,2 п.п., специалистов – на 10,6 п.п., других служащих – на 50,0 п.п., что говорит о вымывании из промышленности Витебского района высококвалифицированных кадров. В то же время состав руководителей с профессионально-техническим и общим средним образованием увеличился на 16,7 п.п. и 37,5 п.п. соответственно, а состав специалистов с аналогичным уровнем образования – соответственно на 80,0 п.п. и 62,5 п.п. Следует отметить сокращение численности рабочих с высшим образованием на 12,2 п.п. В промышленности Оршанского района за рассматриваемый период 2007 – 2008 гг. наблюдается сокращение работников с высшим образованием: руководителей на 1,4 п.п., других служащих на 33,3 п.п. При этом состав руководителей с профессионально-техническим и общим средним образованием увеличился на 200 п.п. и 50 п.п. соответственно, состав специалистов с аналогичным уровнем образования – на 166,7 п.п. и 66,7 п.п., других служащих – на 150,0 п.п. и 100,0 п.п. Произошло сокращение численности рабочих с высшим образованием на 21,7 п.п. В промышленности Полоцкого района в 2007 – 2008 гг. наблюдается увеличение всех категорий работников с высшим образованием: руководителей на 7,3 п.п., специалистов

– на 8,5 п.п., других служащих на 20,0 п.п., что говорит об использовании высококвалифицированных кадров в промышленности Полоцкого района. В то же время состав руководителей с профессионально-техническим образованием увеличился на 25 п.п., состав других служащих с общим средним образованием увеличился на 75,0 п.п. Произошло увеличение численности рабочих с высшим образованием на 2,8 п.п.

Таким образом, в промышленности Витебского и Оршанского района наблюдаются общие тенденции в динамике численности отдельных профессиональных групп работников, дифференцированных по уровню образования. Так, наблюдается сокращение количества руководителей с высшим образованием: в Витебском районе на 9,2 п.п., в Оршанском – на 1,4 п.п., специалистов с высшим образованием: – в Витебском районе на 10,6 п.п., других служащих с высшим образованием: в Витебском районе на 50,0 п.п., в Оршанском – на 33,3 п.п. Снижение количества работников с высшим образованием подводит нас к мысли о вымывании в 2007 – 2008 гг. из промышленности Витебского и Оршанского района высококвалифицированных кадров. В то же время состав руководителей и специалистов с профессионально-техническим и общим средним образованием увеличился за рассматриваемый период.

В Полоцком районе в 2007 – 2008 гг. наблюдается увеличение количества всех категорий работников с высшим образованием: руководителей – на 7,3 п.п., специалистов – на 8,5 п.п., других служащих – на 20,0 п.п., рабочих – на 2,8 п.п., что говорит об использовании высококвалифицированных кадров в промышленности Полоцкого района. Состав руководителей с профессионально-техническим образованием и состав других служащих с общим средним образованием так же, как и в других районах, увеличился.

Произошло сокращение численности рабочих с высшим образованием в Витебском районе на 12,2 п.п., в Оршанском на 21,7 п.п., в Полоцком – на 2,8 п.п. Анализ темпов прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в сельском хозяйстве Витебского, Оршанского и Полоцкого районов в 2008 г. по отношению к 2007 г. позволил сделать некоторые выводы.

По сельскому хозяйству Витебского района в 2007 – 2008 гг. наблюдается увеличение численности работников с высшим образованием: руководителей – на 1,9 п.п., специалистов – на 12,5 п.п., и сокращение количества других служащих на 22,2 п.п. В то же время состав руководителей с профессионально-техническим и общим базовым образованием сократился на 63,2 п.п. и 50,0 п.п. соответственно, а состав специалистов с аналогичным уровнем образования – на 12,0 п.п. и 100,0 п.п. соответственно. Эта ситуация схожа с ситуацией в промышленности Полоцкого района.

Позитивным моментом является увеличение численности рабочих с высшим образованием на 6 п.п. В сельском хозяйстве Оршанского района в 2007 – 2008 гг. наблюдается увеличение

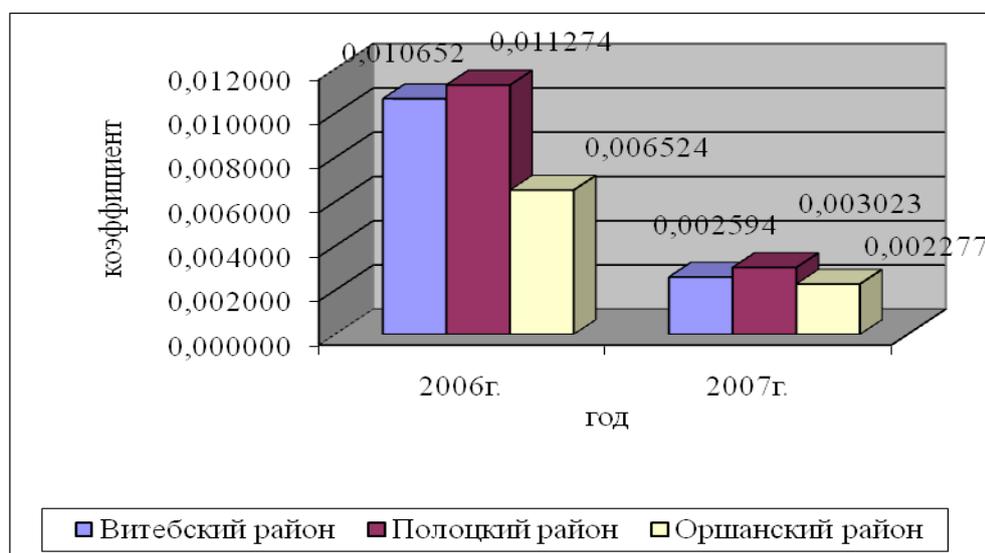
количества работников с высшим образованием: специалистов – на 3,5 п.п., других служащих – на 84,6 п.п. В то же время состав руководителей с высшим образованием сократился на 5,3 п.п., а с профессионально-техническим и общим средним образованием увеличился на 700 п.п. и 33,3 п.п. соответственно.

Следует отметить увеличение численности рабочих с высшим образованием на 16,9 п.п. За 2007 – 2008 гг. наблюдается увеличение числа работников с высшим образованием в сельском хозяйстве Полоцкого района: специалистов – на 22,4 п.п., других служащих – на 50,0 п.п. В то же время состав руководителей с высшим образованием сократился на 4,0 п.п., а с общим средним образованием – на 20 п.п. Следует отметить сокращение численности рабочих с высшим образованием на 11,1 п.п.

Таким образом, в сельском хозяйстве Витебского, Оршанского и Полоцкого района наблюдаются общие тенденции в динамике численности отдельных профессиональных групп работников, дифференцированных по уровню образования. Так, наблюдается увеличение числа специалистов с высшим образованием, других служащих с высшим образованием (в Полоцком и Оршанском районах).

В сельском хозяйстве Витебского района в 2008 г. наблюдается увеличение количества руководителей, специалистов, рабочих с высшим образованием. В целом можно говорить о привлечении в 2008 г. высококвалифицированных кадров в сельское хозяйство Витебского, Оршанского и Полоцкого районов.

Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест представлена на рисунке 4.8.



**Рисунок 4.8 – Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест в экономике районов Витебской области, 2006 – 2007 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.*

Анализ рисунка 4.8 выявил низкие значения (0,2 – 1,0 %) коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест в экономике районов Витебской области, что подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики.

Анализ образовательного уровня работников предприятий Витебской области показал следующее: количество работников с общим базовым и общим средним уровнем образования составляет 33,8 %, с профессионально-техническим – 24,8 %, со средним специальным образованием – 21,0 %, и 16,6 % работников имеют высший уровень образования.

Совокупная доля трудовых ресурсов с низким уровнем образования составила 58,6 %. Так, в 2007 г. на предприятии «Измеритель» по мере спуска по ступеням образовательной шкалы наблюдается постепенный переход от наиболее квалифицированных к наименее квалифицированным специалистам.

Обладатели вузовских дипломов в 2005 – 2007 гг. сосредоточены в двух первых профессиональных группах: с 2005 – 2007 гг.

- доля руководителей с высшим образованием в общем числе занятых с высшим образованием возросла на 2,5 п.п. (в 2005 г. – 38,1 % и в 2007 г. – 35,6 %);
- доля специалистов – на 11,3 % (в 2005 г. – 46,3 %, в 2007 г. – 57,6 %).

В 2007 г. выпускники средних специальных учебных учреждений трудятся рабочими, с 2005 г. их доля в общем числе занятых со средним специальным образованием возросла к 2007 г. на 14,7 п.п. (в 2005 г. – 36,4 % и в 2007 г. – 50,7 %). Большинство работников с общим базовым и профессионально-техническим образованием трудятся в качестве рабочих (в 2007 г. – 100 %, в 2005 г. – 100,0 % и в 2007 г. – 94,96 %, в 2005 г. – 100,0% соответственно).

Анализ профессионально-квалификационной структуры предприятий сферы материального производства РПУП завод «Измеритель», ОАО «Технолит» (промышленность), ОАО «Трест Белсантехмонтаж» (строительство), РУП «СГ–Транс» (транспортировка сжиженного газа и нефти), ПТЧУП «Белит» (производство оборудования и трансформаторов для радиоэлектронной техники)) показал:

– обладатели вузовских дипломов сосредоточены в двух первых профессиональных группах: руководители и специалисты, выпускники средних специальных учебных заведений являются в большинстве своем специалистами и рабочими, большинство работников с общим базовым и профессионально-техническим образованием трудятся в качестве рабочих в промышленности. Большинство руководителей имеют либо высшее (64,0 – 81,8 %), либо среднее специальное (20 – 14 %).

Среди специалистов большой процент (около 75 – 80 %) выпускников вузов, только около 20 – 25 % приходится на специалистов имеющих среднее специальное образование.

Среди рабочих преобладают выпускники профессионально-технических учреждений (31,3 %) и получившие общее среднее образование (43,4 %).

Подтверждены отраслевые тенденции: образовательный уровень специалистов очень близок к образовательному уровню руководителей, процент высококвалифицированных рабочих в промышленности невелик (их образовательный уровень преимущественно представлен профессионально-техническим и общим средним образованием).

Основные расчетные показатели динамики рабочих мест обобщены в таблицах 4.13 – 4.15

Таблица 4.13 – Структура удовлетворенного (реализованного) спроса на рабочую силу на макроуровне и региональном уровне

Показатель	Результат исследования
1	2
Распределение численности занятого населения по отраслям национальной экономики, <i>1990 – 2006 гг. прогноз до 2012 г.</i>	– <i>сокращение</i> численности занятого населения в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении (1990 – 2006 гг.); к <i>2012 г.</i> это отрасли науки и научного обслуживания, сельского хозяйства, торговли и общепита, материально-технического снабжения (МТС) и сбыта, промышленности и строительства; – <i>увеличение</i> численности занятого населения в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте, образовании, ЖКХ (1990 – 2006 гг.); к <i>2012 г.</i> это отрасли транспорта, ЖКХ и непроизводственных видов обслуживания, лесного хозяйства.
Распределение численности занятого населения по отраслям на региональном уровне (на примере Витебской области), <i>1990 – 2007 гг. прогноз до 2012 г.</i>	– <i>сокращение</i> численности занятого населения в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении (1990 – 2007 г), а к <i>2012 г.</i> в отраслях образования, промышленности, здравоохранения, физкультуры и социального обеспечения, лесного хозяйства, строительства, информационно-вычислительного обслуживания, управления, а также судебные и юридические учреждения, общественные объединения, торговля и общепит, МТС и сбыт, ЖКХ и непроизводственные виды обслуживания.  – <i>увеличение</i> численности населения, занятого в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте, образовании, ЖКХ (1990 – 2007 г), а к <i>2012 г.</i> это сельское хозяйство, общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка, операции с недвижимостью, кредитование и страхование.
Распределение образовательных групп по отраслям экономики (региональный уровень)	<i>Анализ за 2004 – 2008 гг. выявил, что образовательная структура занятого населения по отраслям статична.</i>  <i>Обладатели вузовских дипломов в 2008 г сосредоточены:</i> – 33,1 % от всех занятых с высшим образованием – в образовании; – 8,3 % в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте; – 8,7 % в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении. <i>Обладатели дипломов ссузов в 2008 г:</i> – 23,7 % в промышленности; – 17,3 % в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении; – 13,0 % в образовании.

Окончание таблицы 14.13

1	2
	<p><i>Работники без высшего и среднего специального образования, 2008 г.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 29,1 % в промышленности;</li> <li>– 18,1 % в сельском хозяйстве;</li> <li>– 9,6% в строительстве.</li> </ul>
<p>Образовательная структура отраслей (региональный уровень)</p>	<p><i>Максимальную долю работников с высшим образованием в 2008 г. имеют отрасли:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наука и научное обслуживание – 48,7 % от общей численности населения, занятого в данной отрасли,</li> <li>– образование – 47,5 %,</li> <li>– прочие отрасли сферы материального производства (информационно-вычислительное обслуживание, операции с недвижимым имуществом, общая коммерческая деятельность, геодезическая и гидрометеорологическая служба) – 32,1 %.</li> </ul> <p><i>Максимальную долю работников со средним специальным образованием в 2008 г. имеют отрасли:</i></p> <p>здравоохранения, физкультуры, социального обеспечения - 44,9%, культуры и искусства – 41,2%.</p> <p><i>Максимальную долю работников без высшего и среднего специального образования в общем числе занятого населения имеют отрасли:</i></p> <p>сельское хозяйство – 76,4% , жилищно-коммунальное хозяйство – 67,8%, транспорт – 66,1%, строительство – 65,2%,промышленность – 61,6%, лесное хозяйство – 60,6%.</p> <p>В 2008 г.совокупная доля работников, не имеющих среднего специального и высшего образования в промышленности (т. е. не имеющих специальной профессиональной подготовки в профильных учебных заведениях) г. Полоцка составляет 66,1 %, г. Орши – 64,3 %.</p>

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

Таблица 4.14 – Распределение профессиональных групп по отраслям и профессиональная структура отраслей, 2004 – 2008 гг., %

Показатель	Результат исследования
1. Распределение профессиональных групп по отраслям (региональный уровень)	<i>Анализ за 2004 – 2008 гг. выявил статичность квалификационной структуры занятости.</i>
1.1. Доля руководителей в отрасли от общей численности руководителей, занятых в экономике, в 2008г.	– 28 % в промышленности; – 12 % в торговле, общественном питании, материально-техническом снабжении; – по 10 % в торговле и строительстве.
1.2. Доля специалистов в отрасли от общей численности специалистов, занятых в экономике, в 2008 г.	– 28 % в образовании; – 19 % в здравоохранении; – 13 % в промышленности.
1.3. Доля рабочих в отрасли от общей численности рабочих, занятых в экономике, в 2008 г.	– 31 % в промышленности; – 17 % в торговле; – по 10 % в торговле и строительстве.
2. Отраслевая структура занятости на региональном уровне в зависимости от профессиональной принадлежности работников	<i>Анализ за 2004 – 2008 гг. выявил, что отраслевая структура занятости в зависимости от профессиональной принадлежности работников Витебской области статична.</i>
2.1. Степень концентрации управленческого персонала в отраслях в 2008 г.	– 29,2 % – управление и общественные объединения; – 18,8 % – кредитование и страхование; – 17,0 % – наука и научное обслуживание.
2.2. Степень концентрации специалистов в отраслях	– 72,6 % – кредитование и страхование; – 55,0 % – здравоохранение, образование, культура, искусство, наука и научное обслуживание; – 46,1 % – в лесном хозяйстве.
2.3. Степень концентрации рабочих в отраслях	– 83,2 % – сельское хозяйство; – 82,3 % – ЖКХ; – 77,6 % – промышленность; – 76,1 % – строительство.

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

Таблица 4.15– Образовательная структура профессиональных групп, региональный, отраслевой, микроуровень, 2008 г., % от общего числа занятых с различным образованием в рамках профессиональной группы																									
Уровень экономической системы	Высшее образование			Среднее специальное образование			Профессионально-техническое образование			Общее среднее образование			Общее базовое образование												
	руководители	специалисты	рабочие	руководители	специалисты	рабочие	руководители	специалисты	рабочие	руководители	специалисты	рабочие	руководители	специалисты	рабочие										
промышленность																									
Витебск	64,3	62,5	3,6	29,1	28,5	19,9	3,2	3,6	36,5	3,4	5,1	36,3	0,1	0,1	0,1	3,7									
Полоцк	64,3	62,5	3,6	29,1	28,5	19,9	3,2	3,6	36,5	3,4	5,1	36,3	0,1	0,1	0,1	3,7									
Новополоцк	53,5	51,2	1,8	39,5	42,8	17,7	2,3	2,4	44,3	4,6	3,6	32,4	0,1	0,0	0,0	4,1									
Орша	53,5	51,2	1,8	39,5	42,8	17,7	2,3	2,4	44,3	4,6	3,6	32,4	0,1	0,0	0,0	4,1									
Витебский район	61,5	56,4	3,6	27,3	32,3	15,8	4,3	4,6	26,6	6,8	6,0	46,4	0,0	0,0	0,0	7,6									
Полоцкий район	64,3	62,6	3,6	29,1	28,5	19,9	3,2	3,6	36,5	3,4	5,1	36,3	0,1	0,1	0,1	3,7									
Оршанский район	47,1	54,2	1,8	47,1	39,7	23,3	3,9	3,7	33,7	1,9	2,3	34,1	0,0	0,0	0,0	7,1									
сельское хозяйство																									
Витебский район	60,8	47,2	2,9	31,0	41,8	12,4	3,9	5,8	25,3	6,0	5,1	41,0	0,3	0,0	0,0	18,4									
Полоцкий район	64,3	62,6	3,6	29,1	28,5	19,9	3,2	3,6	36,5	3,4	5,1	36,3	0,1	0,1	0,1	3,7									
Оршанский район	65,0	49,7	1,4	29,5	40,9	11,6	3,6	5,2	36,3	1,8	4,2	37,6	0,0	0,0	0,0	13,0									
предприятия промышленности																									
«Измеритель»	64,6	58,9	2,9	26,2	32,5	20,4	3,8	3,0	44,5	5,4	5,6	29,6	0,0	0,0	0,0	2,6									
«Технолит»	81,8	75,0	3,6	15,1	20,4	8,9	0,0	0,0	34,9	3,0	4,5	45,6	0,0	0,0	0,0	7,0									

Источник: рассчитано и составлено автором.

Таким образом, анализ показал:

1. В Республике Беларусь и в Витебской области за рассматриваемый период 2006 – 2008 гг. в структуре спроса на рабочую силу, реализуемого через управление по труду, социальной защите и занятости населения, преобладает спрос на малоквалифицированную рабочую силу (каменищик, литейщик, плотник, токарь, штукатур, механизатор, водитель, тракторист) и на высококвалифицированную рабочую силу (врач, инженер-программист, инженер-строитель, инженер-конструктор). В последние годы такие специалисты, как педагоги, товароведы, юристы и экономисты (особенно со средним специальным образованием) практически не востребованы на рынке труда.

2. Анализ Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2007 – 2010 гг. выявил перспективный спрос на рабочие места на макро- и региональном уровне до 2010 г.: перспективными являются отрасли приложения труда, где потребуются специалисты с высшим образованием: машиностроение и металлообработка, тракторное и сельскохозяйственное машиностроение, электроэнергетика, сельское хозяйство, здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение.

3. В перспективе АПК потребуется в 2009 г. 2700 человек с высшим образованием, 3600 человек со средним специальным образованием и кадры массовых профессий – 21000 человек; а в 2010 г. – 2700 человек с высшим образованием, 3480 человек со средним специальным образованием и кадры массовых профессий – 19000 человек. Изучение Программы социально-экономического развития Витебской области показало, что перспективными сферами приложения труда Витебской области к 2010 г. станут: электронная промышленность, сфера услуг (освоение передачи аудиовизуальной информации), машиностроение (где, например, готовятся к созданию многооперационные сверлильно-фрезернорасточные станки с числовым программным управлением).

4. Анализ структуры реализованного спроса показал изменения в его отраслевой структуре. За анализируемый период 1990 – 2006 гг. численность занятого населения Республики Беларусь перераспределилась: значительно сократилась численность населения, занятого в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, в пользу населения, занятого в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте. Прогнозный анализ до 2012 г. показал (при сохранении имеющихся тенденций) дальнейшее снижение численности населения Республики Беларусь, занятого в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве. При сохранении существующих тенденций к 2012 г. прогнозируется рост занятого населения по Республике Беларусь в лесном хозяйстве и транспорте. Спрогнозировано снижение к 2012 г. численности населения Республики

*Беларусь, занятого в отраслях науки и научного обслуживания, торговли и общепита, материально-технического снабжения и сбыта.*

*5. Анализ удовлетворенного спроса на уровне Витебской области показал, что за анализируемый период 1990 – 2007 гг. численность занятого населения Витебской области перераспределилась. Значительно сократилась численность населения, занятого в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, в пользу населения, занятого в торговле и общепите, МТС и сбыте, что соответствует республиканским тенденциям.*

*Анализ показал, что динамика численности населения, занятого в промышленности Витебской области, соответствует полиномиальной зависимости, имеет тенденцию снижения за период 1990 – 2007 гг. и позволяет сделать вывод о разнонаправленном характере изменения численности занятого населения в данной отрасли в прогнозируемом периоде до 2012 г.: росте с 2007 г. по 2011 гг. и снижении с 2011 г по 2012 г. Прогнозируется снижение численности занятого населения к 2012 г. в следующих отраслях материального производства Витебской области: лесное хозяйство, строительство, транспорт, торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, информационно-вычислительное обслуживание. В сельском хозяйстве, в отраслях «операции с недвижимостью» и «общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка» планируется увеличение численности занятого населения к 2012 г.*

*6. Резкое изменение численности занятых в отраслях непроеизводственной сферы Витебской области отмечается с 1990 г. по 2002 г., в т. ч. резкое увеличение численности занятых в здравоохранении, физкультуре, социальном обеспечении, ЖКХ и непроеизводственных видах обслуживания населения, образовании). Прогнозный анализ (при сохранении существующих тенденций) до 2012 г. показал снижение численности занятого населения по следующим отраслям непроеизводственной сферы экономики Витебской области: ЖКХ и непроеизводственные виды обслуживания, здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование, управление, судебные и юридические учреждения, общественные объединения, и рост численности занятых по отрасли «кредитование и страхование».*

*7. В Витебской области анализ реализованного спроса по профессионально-квалификационной и образовательной структуре показал изменения: в 2004 – 2008 гг. рабочая сила со средним специальным образованием и без высшего и среднего специального образования сосредоточена преимущественно в отраслях сферы материального производства (отрасли сельского хозяйства, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, строительства и лесного хозяйства) – базиса экономики страны.*

8. Наиболее интеллектуалоемкими отраслями экономики Витебской области остаются: наука и научное обслуживание, где доля работников с высшим образованием составила 48,7 % от общей численности занятого населения в данной отрасли, образование – 47,5 %, прочие отрасли сферы материального производства (информационно-вычислительное обслуживание, операции с недвижимым имуществом, общая коммерческая деятельность, геодезическая и гидрометеорологическая служба) – 32,1 %.

9. В Витебской области по степени концентрации управленческого персонала в 2008 г. впереди находятся отрасли управления и общественных объединений – 29,2 %, кредитования и страхования – 18,8 %, науки и научного обслуживания – 17,0 %.

10. Насыщенность специалистами достигает более высоких значений в отраслях непродуцированной сферы: 72,6 % – кредитование и страхование, около 55 % – здравоохранение, образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание. В 2007 – 2008 гг. большинство витебских руководителей в промышленности имеет либо высшее, либо среднее специальное образование.

Тем не менее, есть руководители с общим средним и общим базовым образованием – соответственно 3,4 % и 0,1 % от общего числа руководителей в промышленности Витебска в 2008 г. Среди специалистов имеют дипломы об окончании вуза 62,6 % и среднего специального заведения – 28,5 % от общего числа специалистов в промышленности Витебска в 2008 г. Рабочие с общим средним и общим базовым образованием составляют 36,3 % и 3,7 % от общего числа рабочих, занятых в промышленности.

11. Структура отраслевой занятости в зависимости от профессиональной принадлежности работников Витебской области, образовательная структура занятого населения по отраслям и квалификационная структура занятости за рассматриваемый период 2004 – 2008 гг. статичны.

12. Анализ динамики коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест выявил низкие значения (0,2 – 1,0 %) этого показателя в экономике городов Витебской области. Это подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики.

13. На предприятиях промышленности образовательный уровень специалистов очень близок к образовательному уровню руководителей, процент высококвалифицированных рабочих в промышленности невелик (их образовательный уровень преимущественно представлен профессионально-техническим и общим средним образованием).

14. В сельском хозяйстве Витебского, Оршанского и Полоцкого района наблюдаются общие тенденции динамики численности отдельных профессиональных групп работников, дифференцированных по уровню образования.

Так, наблюдается увеличение числа специалистов с высшим образованием, других служащих с высшим образованием (в Полоцком и Оршанском районах). В сельском хозяйстве Витебского района в 2008 г. наблюдается увеличение числа руководителей, специалистов, рабочих с высшим образованием. В целом можно говорить о привлечении в 2008 г. в сельское хозяйство Витебского, Оршанского и Полоцкого районов высококвалифицированных кадров.

15. Снижение числа работников с высшим образованием в промышленности районов указывает на вымывание в 2007 – 2008 гг. из промышленности Витебского и Оршанского района высококвалифицированных кадров. В то же время состав руководителей и специалистов с профессионально-техническим и общим средним образованием увеличился за рассматриваемый период.

16. Анализ динамики коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест выявил низкие значения (0,2 – 1,0 %) этого показателя в экономике районов Витебской области, что подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики.

## **5 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА, РЫНКА ТРУДА**

### **5.1 Инвестирование интеллектуального капитала в модели его воспроизводства**

При раскрытии экономической сущности интеллектуального капитала представляется необходимым рассмотреть процесс его инвестирования в воспроизводственном аспекте: специфику экономического движения, кругооборот и оборот интеллектуального капитала. Основным признаком реального существования производительного капитала является воспроизводственный кругооборот капитала. Капитал реализуется в этом кругообороте, становясь его основой.

Воспроизводственный подход предполагает характеристику изучаемого объекта путем определения его признаков и свойств, проявляющихся в процессе воспроизводственного движения. В таком случае интеллектуальный капитал получает определение как категория общественного воспроизводства.

Прежде всего элементы интеллектуального капитала, институциональный и человеческий, различаются по характеру экономического движения в силу специфики актуализации воплощенных в них знаний. Воспроизводство институционального капитала во многом аналогично воспроизводству вещественного капитала. Оно включает два процесса, которые можно также рассматривать как этапы в общем воспроизводственном движении.

На наш взгляд, воспроизводство интеллектуального капитала имеет две стороны. Во-первых, это размножение, тиражирование его объектов на различных носителях информации. В данном случае под воспроизводством понимается расширение сферы использования интеллектуальных ресурсов за счет их копирования на информационных носителях, позволяющих сделать зафиксированные на них интеллектуальные ресурсы более доступными широкому кругу экономических агентов, использующих интеллектуальные ресурсы в воспроизводственном процессе. Однако обычное копирование лишь увеличивает объем уже известных интеллектуальных ресурсов. Это обеспечивает экстенсивный тип экономического роста за счет расширения производственной базы используемых интеллектуальных ресурсов. Такое воспроизводство, на наш взгляд, можно назвать количественным, расширенным, экстенсивным.

Во-вторых, существует более важная составляющая воспроизводства интеллектуального капитала. Это воспроизводство связано с качественным изменением существующих интеллектуальных ресурсов или с появлением на их базе принципиально

новых интеллектуальных ресурсов с новыми потребительскими качествами. Такое качественное воспроизводство может обеспечить интенсивный тип экономического роста за счет их качественного изменения. Хотя качественное воспроизводство интеллектуальных ресурсов и может привести к увеличению их физического объема, этот рост интеллектуальных ресурсов произойдет не за счет роста числа копий одной единицы интеллектуального капитала. При этом важно, чтобы по содержанию эти новые интеллектуальные ресурсы были более значимыми в процессе их потребления, использования в воспроизводственном процессе.

Таким образом, воспроизводство интеллектуальных ресурсов складывается из двух взаимодополняющих процессов: экстенсивного и интенсивного воспроизводства. Первое обусловлено увеличением числа копий, которое и обеспечивает расширенное воспроизводство интеллектуальных ресурсов. Второе характеризуется появлением на базе имеющихся интеллектуальных ресурсов новых, обладающих потребительной полезностью, также пригодных для копирования, то есть экстенсивного расширенного воспроизводства.

Для новой экономики главным является не столько тиражирование новых экземпляров данного продукта, сколько разработка и создание новых товаров и услуг. Соответствующим образом меняется и оценка факторов производства. Если в индустриальной экономике в качестве измерителя объема вовлеченных в производство факторов выступало количество средств производства, предметов труда и самого труда, то в новой экономике такого рода измерителями становятся качественные показатели, отражающие насыщение экономики результатами научно-технического развития.

Важной составляющей воспроизводства интеллектуального капитала является воспроизводство человеческого капитала. В трудах классиков марксизма подвергается детальному изучению сфера воспроизводства рабочей силы, которая включает в себя те области деятельности человека, которые производят, сохраняют и развивают рабочую силу. Ф.Энгельс говорит о производстве и воспроизводстве двоякого рода. «С одной стороны - производство средств к жизни: предметов питания, одежды, жилища и необходимых для этого орудий; с другой - производство самого человека — продолжение рода» [106, с.38].

Производство самого человека – это второй вид производства, в котором жизненные средства выступают как средства производства рабочей силы.

В отечественной политэкономии теоретические положения марксизма о производстве второго рода были научно обогащены положением о единстве фаз воспроизводства рабочей силы. А.Э.Котляр обосновал необходимость рассмотрения воспроизводства рабочей силы по аналогии с воспроизводством общественного продукта, полагая, что этот процесс включает формирование (производство) рабочей силы, ее распределение и использование [103, с.5-19].

Другие экономисты, сохраняя методологию К.Маркса полной, рассматривали воспроизводство рабочей силы как последовательность фаз ее производства, обмена, распределения и использования [108, с.77-78]. В работах основоположников и сторонников теории человеческого капитала в экономический анализ включены процессы формирования и развития созидательных способностей человека как самостоятельная стадия производства, которая трактуется как «создание производительных способностей человека» посредством специфических функций [109, с.178].

В результате в экономической теории отмечается формирование общности взглядов на движение рабочей силы по ключевым и принципиальным вопросам:

- представление о формировании и развитии рабочей силы, которые из обычного процесса потребления превращаются в процесс производства;
- изменение и усложнение представления о самом движении рабочей силы, которое выходит за рамки непосредственного процесса труда и принимает форму воспроизводства рабочей силы, в котором процесс труда выступает лишь как фаза потребления этих способностей.

Исследуя кругооборот капитала, важно найти, определить место интеллектуального капитала в структуре активов предприятия, представленной основным и оборотным капиталом. Интеллектуальный капитал авансируется и возмещается как основной капитал, требуя значительных инвестиций в процессе своего формирования и развития. Стоимость элементов структурного капитала отражена в балансе фирмы в виде ряда статей, как правило, обозначенных как «капитализированные затраты на научно-исследовательские и конструкторские разработки» или «цена, уплаченная за отдельные права интеллектуальной собственности в виде лицензии или патента».

Приобретаемые права собственности, лицензии, патенты, базы данных и т.п. становятся активами фирмы, отраженными в балансе как ее основные средства.

В условиях пятого технологического уклада одной из составляющих основного капитала является программное обеспечение. Одновременно программы являются и элементом структурного капитала (компьютерные модули, программное обеспечение, торговые марки), рассматриваемого вместе с человеческим капиталом (совокупностью знаний, квалификации, опыта, интеллекта, новаторства каждого из сотрудников) как интеллектуальный капитал. Поэтому правомерно рассматривать институциональный (структурный) капитал как часть внеоборотных активов, составляющих основной капитал, а человеческий капитал вместе с договорами, патентами и лицензиями - как нематериальные активы, также входящий в состав внеоборотных активов.

В зависимости от характера оборота, как периодического процесса, интеллектуальный капитал может быть как основным, так и оборотным.

Можно выделить части интеллектуального капитала, целиком и многократно участвующие в производственном процессе как основной капитал, например, технология производства. А используемые в процессе производства знания привлеченного специалиста как человеческий капитал в разовом порядке можно охарактеризовать как оборотный.

Более того, интеллектуальный капитал, включаясь в воспроизводственный кругооборот, модифицирует структуру основной и оборотной частей капитала. Так, по мнению К. Ямагучи, орудия труда в условиях мехатронных технологий постиндустриальной экономики превращаются в разновидность сырья - основной капитал преобразуется в оборотный [110, с. 20]. Информационные технологии в производственном процессе реализуются в создании гибких автоматизированных производственных систем (роботов, управляемых компьютерами). Эти системы позволяют без изменения производственной базы переходить к новым модификациям продукта, работать на индивидуального потребителя. Орудия труда в виде многофункциональных роботов будут требовать для себя только затрат на перепрограммирование их работы. Ключевым фактором производства становятся знания, а орудия труда оказываются инструментом применения информационных технологий.

Для интеллектуальных компаний характерно стремление освобождать свои балансы от вещественных основных фондов. Кроме того, в финансовом отношении наблюдается уменьшение суммы средств, авансируемых на покупку рабочей силы как фактора производства, и, следовательно, сокращение за счет этого оборотного капитала предприятия. При этом основной капитал фирмы увеличивается за счет накапливаемых организацией знаний. Это же одновременно свидетельствует об изменении роли и значения на предприятии владельцев материально-вещественных и финансовых факторов производства, с одной стороны, и интеллектуального капитала, с другой. В новых условиях основная роль принадлежит интеллектуальному капиталу, поскольку именно он открывает возможности для применения материально-вещественного и финансового капитала.

По мнению Т. Шульца, в условиях роста общей производительности факторов производства отношение невещественного капитала, воплощенного в людях, к вещественному растет. Современные информационные технологии коренным образом изменяют структуру собственности предприятий и организаций. В настоящее время в большинстве организаций в развитых странах «отношение интеллектуального капитала к совокупной стоимости материальных фондов и финансового капитала колеблется между 5 : 1 и 16 : 1» [111, с.106].

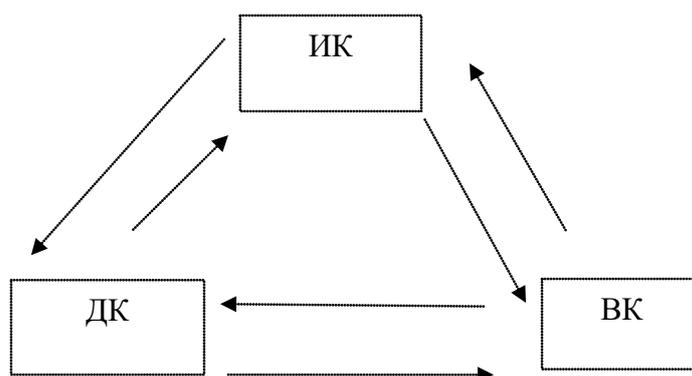
В экономической теории К. Маркса сформулирована всеобщая формула капитала Д - Т - Д', взятая за основу схемы воспроизводства капитала. Но в современном звучании, как отмечает Б.Б. Леонтьев, схема воспроизводства капитала с включением элемента «идея» (И) может читаться как многоциклический процесс [112, с.121]:

$$[Д - И - Т - Д] - [Т - И - Д] - [И - Т - Д]$$

$$\text{или } [Д - И - Т - Д] - [Д - И - Т - Д]$$

Он замечает также, что на предприятиях «культура обращения с нематериальными ценностями стала появляться лишь в конце 20 века. Идеи, как главный продукт общественной деятельности интеллектуалов, управляющих производством и обновляющих его, из нематериального состояния преобразуются в материальное. И только после этого начинает вступать в действие традиционная схема марксовского капитала».

С появлением новой формы капитала - интеллектуального - изменяется структура капитала фирмы (предприятия) и взаимодействие его составных частей (рисунок 5.1).



где ИК – интеллектуальный капитал, ДК – денежный капитал, ВК – вещественный капитал

**Рисунок 5.1 – Взаимосвязь различных форм капитала наукоемкой фирмы**

*Источник: авторская разработка.*

Вариантов взаимодействия может быть достаточно большое количество в зависимости от наличия исходного капитала и процедуры становления объекта бизнеса как системы капитала. Поэтому для анализа может быть применена матрица исходных или базовых схем функционирования и развития предприятия, содержащего три основных формы капитала:

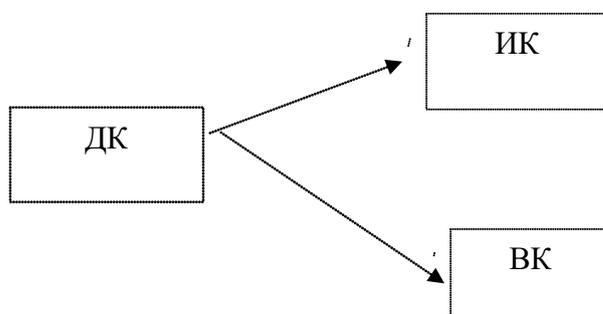
ДК – ИК – ВК; ДК – ВК – ИК;

ИК – ДК – ВК; ИК – ВК – ДК;

ВК – ИК – ДК; ВК – ДК – ИК.

Ни одно предпринимательское начинание не может осуществляться без начального капитала, который может принимать форму денежного, вещественного или интеллектуального капитала. Далее их взаимодействие может осуществляться по одной из приведенных формул в зависимости от характера технологии и условий ее реализации, этапа развития бизнеса, дефицитности или доминирования той или иной формы капитала.

Начиная воспроизводственный кругооборот, например, денежный капитал обращается в вещественный и интеллектуальный капитал, который в свою очередь — в человеческий и институциональный. Далее каждая форма производительного капитала совершает относительно самостоятельное экономическое движение (рисунок 5.2):



**Рисунок 5.2 – Первая стадия кругооборота капитала наукоемкой фирмы**

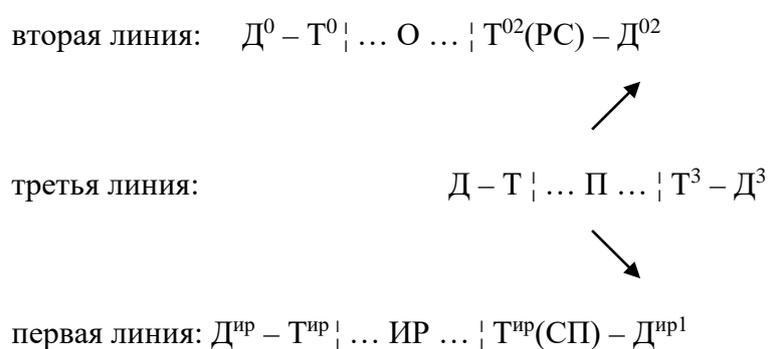
*Источник: авторская разработка.*

Исследуем кругооборот интеллектуального капитала, используя известную марксову форму. Важно иметь в виду, что эта модель воспроизводства капитала разработана примерно 150 лет назад с учетом законов исключительно вещного производства, которое велось с использованием преимущественно простого физического труда. При этом предполагалось, что предприниматель находит рынок труда в готовом виде как особое подразделение товарного рынка. Купив рабочую силу, капиталист сразу же включает ее в производственный процесс, а затраты на ее подготовку, которые, как считалось, были «совершенно ничтожны», даже не вносились в бухгалтерские книги. В итоге предприниматели и ученые-экономисты относили издержки на наемную рабочую силу к оборотному капиталу.

Вполне логично классики полагали, что процессы создания и воссоздания «живых средств производства» имеют место за пределами предприятия в нерабочее время - в ходе потребления простых жизненных благ и услуг. Однако эти посылки и допущения неприемлемы в условиях новой экономики.

Образование и обучение персонала, научные исследования и разработки становятся необходимыми ступенями, фазами воспроизводственного процесса: подразделения НИР и обучения образуются в составе фирм.

Практика показала, что такие подразделения обеспечивают быстрое освоение новых изобретений и открытий. Сегодня на предприятиях наукоемкого производства существуют и взаимодействуют три основные производственные линии (потока): одна линия - это научные исследования и инженерно-конструкторские разработки (ир); другая - обучение и переобучение персонала (о) и третья - собственно товарное производство. Нынешнее многолинейное производство наукоемких предприятий можно, на наш взгляд, отразить с помощью следующей схемы (рисунок 5.3):



**Рисунок 5.3 – Кругооборот капитала предприятия**

*Источник: составлено на основании данных [110, с. 28].*

*Примечание: В 1-й линии  $D^{ир}$  – деньги, затраченные на покупку  $T^{ир}$  – оборудования, материалов, информации для исследований и разработок, оплату труда исследователей;*

*ИР – производство новых знаний как интеллектуальных средств производства,*

*$T^{ир1}$  часть которой в нетоварной форме идет на внутреннее потребление во всех трех линиях, а оставшаяся доля - как товары на рынок, где реализуется за деньги ( $D^{ир1}$ ).*

*Во второй линии деньги  $D^o$  расходуются на расширенное воспроизводство (обучение) специалистов:  $T^o$  – учебная техника, оборудование, преподаватели, информация для  $O$  – обучения и переобучения персонала;  $T^{o2}$  – подготовленные кадры, часть которых идет во все три производственные линии, другая – в качестве товара на рынок, за что предприятие получает определенную оплату ( $D^{o2}$ ).*

*Третья линия отражает товарное производство для рынка:  $D$  – деньги, израсходованные на приобретение необходимых товаров;  $T$  ( $PC$  – рабочая сила,  $СП$  – средства производства);  $П$  – собственно производство новых товаров ( $T^3$ ) и вырученные от их реализации деньги  $D^3$ .*

*В предложенной схеме не учтены службы снабжения и сбыта, которые обеспечены сложнейшей техникой и высококвалифицированными кадрами.*

Эти линии (потоки) могут существовать и самостоятельно на отдельных предприятиях, специализирующихся на образовательной деятельности, осуществляющих исследования и разработки, производящих готовую продукцию.

Все затраты на развитие интеллектуальных ресурсов предприятия, а также созданные внутри него новые товары администрация заносит в бухгалтерские книги и считает не оборотным, а основным капиталом, который подлежит амортизации, но не подпадает под дополнительное прямое налогообложение (в большинстве развитых стран налогами облагается только новая добавленная стоимость, то есть прибыль и заработная плата).

В экономической оценке интеллектуальный продукт представляет собой выражение продуктивности затрат живого труда в соединении с материальными и духовными факторами производства. В состав материальных текущих затрат входит износ зданий, сооружений, техники, потребление топлива, энергии, материалов. В состав духовных не вещественных факторов входят знания, управленческие решения, разносторонние свойства рабочей силы. В текущей оценке продукта материальные затраты представляют прошлый труд, в то время как живой, вновь затраченный труд есть расходование в момент производства человеческого фактора.

Структура себестоимости большинства наукоемких товаров и услуг резко отличается от структуры себестоимости привычных вещественных товаров. Большая часть заключенных в них издержек приходится на подготовительный период: это означает, что себестоимость изготовления первого экземпляра непропорционально велика по отношению к себестоимости последующих копий. В книгоиздательском деле, например, начальные капиталовложения, включающие в себя гонорар автора, стоимость макета и набора, значительно выше, чем стоимость бумаги, печати и переплета тиража издания. Чем более неосязаем продукт, как отмечает Т.Стюарт, чем ближе он к чистому знанию, тем больше разница между затратами истекшего периода и предельными издержками, «...затраты на изготовление и доставку электронной копии документа равны искре электричества... То же самое относится к программному обеспечению, фармацевтическим изделиям, кинофильмам и т.д.» [31, с. 391]. Тенденция к накоплению издержек на начальной стадии производства проявляется и при изготовлении промышленных товаров по мере роста их информационного содержания. Затраты на конструкторские разработки и научные исследования при производстве самолетов, автомобилей и многих других продуктов растут относительно прямых производственных издержек. Что касается творческого труда, между затратами знаний на начальной стадии производства и их объемом на завершающей его стадии также нет экономического соответствия.

При распространении знаний затраты в расчете на «единицу» знаний неизмеримо ниже затрат на их производство в сфере науки, поскольку, как заметил К.Маркс, «теорему о биноме школьник может выучить в течение одного часа» [113, с. 355]. Такой разрыв в стоимости

производства и воспроизводства научных знаний объясняется их природой, несоизмеримостью сложности собственно научного труда и сложности усвоения уже известных научных истин.

Вместе с тем общий объем затрат на воспроизводство научных знаний может быть больше затрат на их производство, поскольку в первом случае речь идет о тиражировании, массовом распространении, а во втором – о «единичном» производстве. Учитывая устаревание знаний, на протяжении трудовой жизни их необходимо обновлять неоднократно. Следовательно, затраты на «реконструкцию и обновление знаний должны составлять тем самым большую часть общих затрат на образование.

В поиске аналогии между интеллектуальными и другими капитальными ресурсами исследователи сталкиваются с проблемой амортизации интеллектуального капитала. Как известно, амортизация физического капитала (зданий, станков, оборудования и т.д.) учитывает, с одной стороны, его физический износ и, с другой стороны, моральное старение соответствующих производственных объектов. Само понятие износа имеет под собой материальную основу и связано с изменением, а точнее, с ухудшением потребительских свойств материальных объектов.

Физический износ вещественного капитала — это непрерывный и на начальной стадии линейный процесс. Моральный износ представляет собой обесценивание средств производства вследствие морального устаревания объективированного в них знания в связи с появлением знания более совершенного. Так, физический износ автомобиля зависит от того, какое время он эксплуатировался, какой имеет пробег и т.д. Его моральный износ равен нулю до тех пор, пока не появится новая, более совершенная, более престижная модель или пока не изменятся требования, предъявляемые к автомобилю потребителем.

Следует отметить особо, что износ и амортизация интеллектуального капитала протекают иначе, чем эти процессы протекают в материально-вещественных ресурсах.

Амортизация интеллектуального капитала имеет ряд особенностей. Как отмечает Д. Белл, информация и знания физически не потребляются и не изнашиваются. Если и возможно говорить о физическом старении информации, то оно определяется лишь физическим износом ее материального носителя [114, с. 332].

На начальном этапе использования ценность запаса знаний отнюдь не уменьшается, как это происходит с физическим капиталом, а, напротив, возрастает. Наблюдается процесс повышения ценности интеллектуального капитала. Так, например, в первые годы использования человеческого капитала за счет взросления работника, накопления им производственного опыта, экономическая ценность запаса его знаний не уменьшается, а возрастает. Этот процесс характеризуется как обесценивание с обратным знаком. Обычно темпы морального износа квалификации начинают перекрывать значения накопления производственного опыта работника к концу второго десятилетия его трудового стажа.

Но знания подвержены моральному старению в связи с появлением нового, более глубокого или альтернативного знания, новой информации, новой обстановки, делающей прежнюю информацию устаревшей. Этот процесс соответствует моральному износу вещественных средств производства второго вида, вызванного появлением машин более совершенной конструкции, созданных на базе нового знания. Ухудшение потребительских свойств интеллектуального капитала может быть вызвано изменением, повышением требований, которые предъявляются к используемым интеллектуальным ресурсам. С учетом ускоряющегося технологического прогресса, установлено, что в некоторых наукоемких отраслях квалификация работника устаревает за время жизни одного поколения технологии, то есть за один-три года.

В экономической литературе выделяют две формы морального износа знаний как интеллектуального капитала [25, с. 58-59]. Первая форма связана с ухудшением характеристик интеллектуального капитала в рамках уже существующего знания. Моральному износу данного вида подвергаются знания, которые становятся неполными. В таком случае интеллектуальный капитал не теряет в полной мере свои потребительские свойства. Вторая форма морального износа связана с появлением принципиально нового знания, без овладения которым становится невозможным использование интеллектуального капитала в производственном процессе. Например, переход в определенной отрасли от машин, использующих сгорание топлива, к электрическим машинам обуславливает устаревание, а значит и износ знания, связанного с проектировкой и производством машин, использующих энергию топлива в рассматриваемом случае. До наступления такого момента знания не обесцениваются, их можно сравнить с вечными снегами.

С учетом постоянного воспроизводства людей и временного фактора можно говорить об относительном (то есть в данный момент времени данная информация для данного экономического субъекта не имеет большого значения) моральном износе информации. Информационные ресурсы могут оставаться вполне пригодными для использования в материальном плане (возможны к прочтению и пониманию), но не востребованы покупателем, пользователем. Неиспользование информации может вести к ее забвению и, следовательно, ускорять процесс ее амортизации. Таким образом, сохранившиеся на материальном носителе, но утратившие свою потребительную стоимость информационные ресурсы претерпевают моральный износ второго рода.

Первой особенностью морального устаревания знаний следует считать скачкообразность этого процесса, которую Й. Шумпетер охарактеризовал, как «творческое разрушение». Вторая особенность – это отказ от ложного знания. Появление информационных ресурсов с новой потребительной стоимостью ставит проблему замены прежних знаний как интеллектуального капитала.

Моральный износ знаний первого вида (рода), аналогичный моральному старению техники, представляет меньший интерес с точки зрения теории, поскольку снижение рыночной стоимости знания связано не столько с его старением, сколько с широким распространением или диффузией на основе тиражирования полученных научных результатов.

Процесс копирования (производства) идентичных копий информационных ресурсов имеет существенно более низкую стоимость по сравнению с общей стоимостью производства (создания, выработки) знаний.

У материально-вещественных средств производства амортизационный процесс строится таким образом, чтобы к концу срока службы полностью списать их стоимость. Знания, образующие интеллектуальный капитал, полностью не обесцениваются.

Необходимо также выделить формы интеллектуального капитала с точки зрения инвестиционного процесса, то есть существование его как запаса и как потока. Невещественный капитал, подобно вещественному, измеряется запасом и потоком. Этот подход позволяет увидеть в движении интеллектуального капитала диалектику его как процесса и результата. Запас - количество и качество ресурса, измеряемое в данный момент времени, экономический параметр, показывающий кумулятивный результат, зависящий от привходящих и исходящих потоков. Наличный уровень образования населения, состояние его здоровья, наличные возможности территориальной миграции, квалификационных и профессиональных перемещений, уровень развития гражданского общества, социальных связей, характер межличностных взаимоотношений - все то, что определяет количество и качество накопленного на данный момент времени нефизического капитала, есть его запас.

Поток - это количество ресурса за единицу времени, экономический параметр, измеряемый только в динамике. Так, на основе уподобления человека основному капиталу, человек рассматривается, с одной стороны, как сфера приложения инвестиций, а с другой стороны, как «поток доходов», возмещающих произведенные затраты и обеспечивающих избыток над ними за период трудовой деятельности [115, с. 99].

Применительно к нефизическому капиталу соотношение запаса и потоков приобретает свою специфику. Так, например, расходование образования в производственных процессах не уменьшает этот запас.

Сама эта проблема унаследована разработчиками концепций интеллектуального капитала из работ по нематериальным активам, в которых зачастую смешиваются понятия нематериальных активов, инвестиций в нематериальные активы и процессов использования нематериальных активов. Для такого смешения есть причины. Во-первых, все процессы, протекающие в наукоемкой организации, двойственны по отношению к интеллектуальному капиталу: они его производят, и они же его потребляют. Подобная двойственность

характерна и для НИОКР, и для консультирования, и для обучения. В случае обучения одновременно потребляется знание обучающего и формируется знание обучаемого.

Аналогичная особенность наблюдается в производственных, управленческих и других процессах, сопровождающихся потреблением знания и других элементов интеллектуального капитала и его одновременным воспроизводством, возможно на ином качественном уровне. Во-вторых, в основе всех процессов интеллектуального производства лежат планы деятельности, правила, которые образуют своего рода «библиотеку» ее информационных моделей или запас. Подобный запас может быть присваиваемым. Квинтэссенцией такого присвоения является интеллектуальная собственность.

Интеллектуальный капитал не принимает той материальной формы запаса, которая возможна для других форм капитала - сырья, материалов, оборудования, и одновременно может находиться и в форме запаса и в форме потока.

Растущее интеллектуальное производство требует соответствующих инвестиций. Генезис определений инвестиций позволяет выявить множество модификаций этого понятия, появление которых обусловлено спецификой и традициями различных экономических школ и течений.

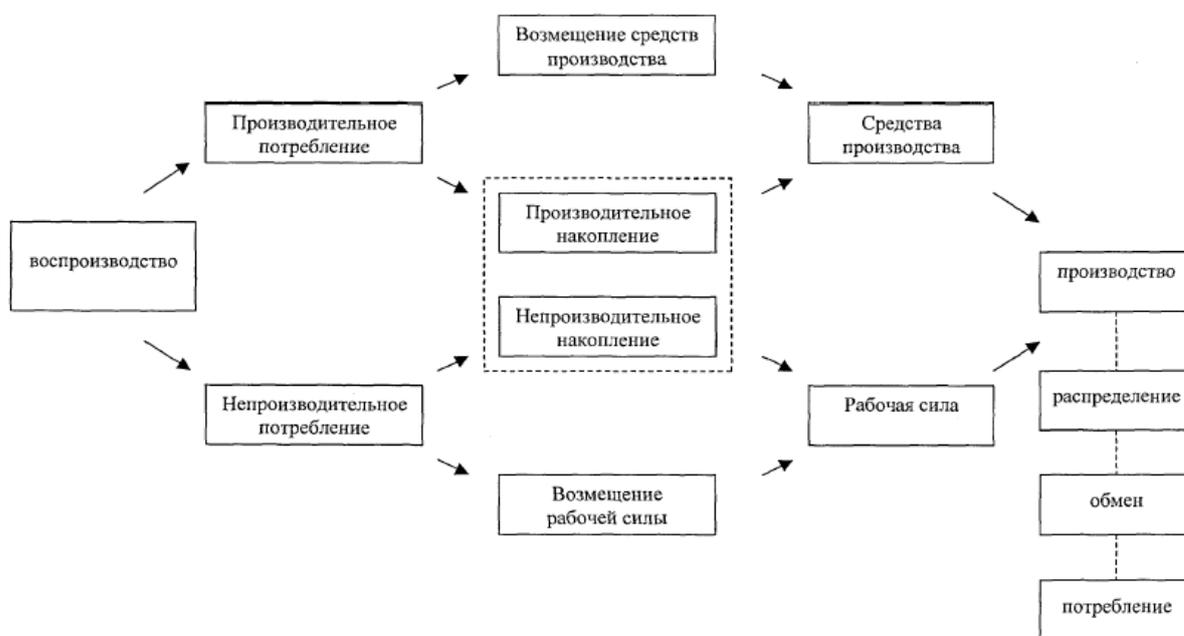
В официальной статистике формирование капитала, или инвестиций, традиционно охватывает только такие вещественные категории, как затраты на новые производственные здания, и капитальное оборудование, накопление запасов и, кроме того, чистые иностранные инвестиции.

Подобное узкое определение инвестиций соответствовало кейнсианской макроэкономической теории, которая выдвинула на первый план вещественные реальные инвестиции в качестве главной независимой переменной, участвующей в формировании национального дохода и продукта. На основе кейнсианского подхода, инвестиции включают всякий прирост средств производства, состоит ли он из основного, оборотного или ликвидного капитала. Инвестиции - это поток готовой продукции за определенный период, который используется для поддержания или приращения основных фондов в экономике. Инвестициями в экономическом смысле являются вложения, которые направлены на осуществление долговременных качественных и структурных сдвигов в различных элементах производительных сил [116, с. 143].

Главным содержательным моментом теории человеческого капитала является признание человека объектом инвестиций. Основу формирования человеческого капитала составляют капиталовложения в человека, в приращение его производительной силы за счет расширения знаний, квалификации, владения информацией, культурой, удлинения его работоспособного периода, сокращения времени болезней, сохранения окружающей среды. Речь идет о принадлежащей Г.Беккеру идее производительного потребления [117, с. 22].

Рассмотрим, каким образом можно выделить и оценить инвестиции в человеческий капитал. Когда мы имеем дело с физическим капиталом, мы оцениваем его формирование через затраты на его производство. Эта практика приемлема и для человеческого капитала. Однако при этом возникает дополнительная проблема: как отличить от инвестиций расходы на потребление. Все расходы, связанные с человеком, можно подразделить на три вида: расходы на удовлетворение потребностей, не повышающие способности человека, - они представляют собой чистое потребление; расходы, повышающие способности человека, - это чистые инвестиции; и расходы, обладающие обоими эффектами. Чаще в жизни встречаются именно расходы третьего вида - частично потребление, частично инвестиции. Поэтому измерение формирования человеческого капитала довольно сложно.

Согласно теории человеческого капитала, расходы на образование в основном представляют собой не потребление, а помещение капитала. По мнению К. Маркса, затраты на образование входят в расходы воспроизводства рабочей силы, являющиеся частью воспроизводства капитала. На значимость нематериальных инвестиций в накоплении общественного богатства К. Маркс указывал, говоря: «...накопление мастерства и знаний (научной силы) самих рабочих является основным накоплением и несравненно важнее, чем идущее рука об руку с ним и лишь отражающее его накопление объективных условий этой накапливаемой деятельности...» Как было показано, это объясняется тем, что процессы потребления и производства знаний совпадают, производительное и непроизводительное накопление объединяются (рисунок 5.4).



**Рисунок 5.4 – Взаимосвязь производительного накопления и непроизводительного накопления**

*Источник: составлено на основании данных [113, с.136].*

Важнейшим следствием теории человеческого капитала стало выделение «капитальных», инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда. Изменилось отношение к затратам на образование.

Образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные капиталовложения.

Отправным пунктом для Г. Беккера служило представление, что при вложении своих средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки [118, с 86-104].

Подобно обычным предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским вкладам, дивидендами по ценным бумагам и т.д.). В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Аналогичный подход в отношении инвестиций в человеческий капитал со стороны фирм, хозяйственных единиц продемонстрировал Л. Туроу.

Нормы отдачи, рассматриваемые как аналог нормы прибыли, выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие - о переинвестировании, «...люди решают посвятить себя научной или какой-либо другой интеллектуальной деятельности только тогда, когда они могут ожидать от этого выгод, - как денежных, так и психологических, - превосходящих то, на что они могли бы рассчитывать в иных профессиях» [119, с. 33].

Если же учесть, что без этих вложений в человека функционирование рабочей силы и экономики в целом невозможно, то справедливо эти затраты рассматривать не как потребительские, а как производительные капиталовложения, которые приносят ощутимый долгосрочный экономический эффект.

Действительно, нынешние затраты на подготовку рабочей силы, медицинские и рекреационные услуги, имеющие важное значение для поддержания ее работоспособности, вполне сопоставимы с валовыми капиталовложениями в экономику вещественного характера.

По мнению сторонников теории человеческого капитала, инвестициями в человека могут быть образование, обучение на рабочем месте, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. В то же время, необходимо отметить, что данная классификация не отвечает единому критерию, так как

образование, здравоохранение, миграция и поиск информации относятся к разным стадиям воспроизводственного процесса.

Образование и охрана здоровья – это факторы долговременного действия, формирующие стоимость рабочей силы. Они делают человека способным к квалифицированному, интенсивному и продолжительному труду. Миграция и поиск информации выступают как факторы кратковременного действия, влияя на колебания цены рабочей силы через распределительные отношения.

К инвестициям сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные и прикладные научные разработки. Расходы на НИОКР подобны инвестициям в капитал. Ресурсы должны быть введены в дело до того, как будет известен результат, и, следовательно, всегда есть риск, что инвестиции могут не принести нормы отдачи, задаваемой конкурентами.

Изобретательский процесс занимает, как правило, достаточно длительный период времени. Он представляет собой инвестиционную деятельность: вложение ресурсов происходит в настоящий момент с целью получения в будущем некоторого результата и связанного с ним вознаграждения.

Лишь в 90-е годы 20 века была осуществлена попытка учета в составе инвестиций затраты на НИОКР. Ц. Грилихес, в частности, вводя НИОКР в качестве дополнительной переменной в производственную функцию, выяснил, что 10%-ный рост расходов на НИОКР обеспечивает от 0,6 до 1,0% роста выпуска продукции [116, с. 436].

Как и в случае расходов на потребительские товары длительного пользования, инвестиции в повышение уровня образования и обучение обычно неверно классифицируются в счетах национального дохода как потребительские, а не инвестиционные расходы. Затраты на научные исследования и разработки - еще одна разновидность инвестиций в нематериальный основной капитал, так как более совершенную технологию можно рассматривать как часть основного капитала. Роль интеллектуальных инвестиций может быть показана на основе сравнения финансирования науки и капитального строительства. И то, и другое являются долговременными инвестициями, то есть капиталовложениями, результаты которых проявляются в течение ряда лет.

По всем перечисленным причинам сумма инвестиционных расходов в экономике, как правило, существенно занижается, а сумма потребительских расходов, напротив, завышается.

При анализе проблем экономического роста необходимо определять и измерять чистые инвестиции более широко, так чтобы они охватывали все текущие затраты, которые увеличивают способность производить доход и продукт. Валовые инвестиции включают

дополнительно инвестиции, необходимые для того, чтобы возмещать потребление капитала (преимущественно амортизацию), отражающее его постепенный износ и старение. Формирование капитала, определяемое в таком широком смысле слова, включает в себя затраты на все вещественные долговременные блага (здания и оборудование), накопление товарных запасов во всех секторах (бизнес, государство, потребители), а также «неосязаемые» инвестиции, которые образуются из расходов на исследования и разработки, образование и профессиональную подготовку, здравоохранение, охрану труда и мобильность. При этом в структуре капитала приоритетное значение приобретает человеческий и интеллектуальный компонент. Т. Стюарт капиталовложениями называет не только затраты на недвижимость, оборудование и другие долгосрочные активы, но и научные исследования, подготовку кадров [31, с. 374]. Отечественные экономисты предлагают следующее определение инвестиций в науку: «Если расходы на науку рассматривать как инвестиции, способствующие углублению и расширению знаний и ведущие к совершенствованию технологий и продуктов, то накопленный объем инвестиций в науку можно оценить как научный капитал» [120, с. 351].

В новой экономике наука, в первую очередь, фундаментальная, является своеобразным генератором интеллектуального капитала, так как инициирование различного рода инноваций является генетической функцией научного труда. Функционирование общественного воспроизводства без научных знаний и их воплощения в различных технологических и технических системах практически становится невозможным. В этой связи именно наука и НТП определяют возможности любой страны в решении социально-экономических проблем, ее конкурентоспособность на внешних рынках, а, следовательно, и место в мировой экономике. Создавая интеллектуальные инновации для общества в качестве принципиально новых способов жизнедеятельности, наука производит национальный интеллектуальный капитал.

Таким образом, интеллектуальные инвестиции включают затраты на подготовку и переподготовку персонала, вложения в исследования и разработки, покупку патентов, лицензий, то есть инвестиции в человеческий и институциональный капитал.

В составе этих инвестиций Ф. Махлуп предлагает различать инвестиции в знания и инвестиции для знаний. Так, если фирма строит исследовательскую лабораторию, она вкладывает капитал в активы длительного пользования, которые будут применяться в производстве технологических знаний [121, с. 66 – 67]. Необходимо также различать инвестиции в производство знаний и инвестиции в распространение знаний, как разные виды интеллектуального производства. Кроме того, благодаря интеллектуальным инвестициям происходит, как насыщение, так и расширение капитала (К. Виксель, Р. Хоутри).

Затраты фирмы, связанные с эксплуатацией знаний, объективно ограничены не только ее финансовыми возможностями, но и предполагаемым соотношением между затратами и результатами (прибылью), так как фирма не может позволить себе затраты с уровнем окупаемости ниже общественно нормального. По этой причине часть затрат по использованию и производству знаний относится к категории общественных (государственных) расходов и финансируется за счет бюджетных и иных целевых источников. С этих позиций интеллектуальные инвестиции возможно классифицировать по субъектам вложений на частные и государственные (таблица 5.1).

Таблица 5.1 – Виды и значение интеллектуальных инвестиций

Показатель	Субъекты инвестиций		
	индивиды и домохозяйства	предприятия (фирмы)	государство
Виды инвестиций	оплата образования, расходы на поиск информации, упущенные заработки и др.	расходы на НИОКР, подготовку и переподготовку кадров и др.	расходы на НИОКР, образование, налоговые льготы бизнесу и др.
Отдача от инвестиций	получение знаний, профессии, практического опыта, рост доходов, повышение социального статуса и др.	экономия затрат, рост производительности труда, добавленной стоимости, прибылей и др.	экономический рост, повышение эффективности, конкурентоспособности производства и др.

*Источник: авторская разработка.*

Частные инвестиции осуществляются частными лицами и фирмами на обучение и научные разработки. Общественные инвестиции включают затраты государства, местных органов власти.

По подсчетам Т. Шульца в 1900 году затраты на образование в США составляли только 4% к накоплению физического капитала, а в 1956 году - уже 28% [111, с. 140].

В 60-е годы теории человеческого капитала констатировали увеличение объема «вложений в человека». Это нашло свое выражение, в частности, в том, что (по данным С.Кузнецца) «вложения» в производственное обучение мужской рабочей силы, составлявшие в 1939 году 5,7 млрд. долларов, в 1958 году увеличились до 12,5 млрд. долларов (в ценах 1958 года). Учитывая величину «накопленного капитала в человеке», как часть национального богатства, американские исследователи приходят к выводу, что за период с 1929 по 1957 год при среднегодовом темпе роста воспроизводимого реального богатства, равном 2,01%, капитал на образование населения возрастал в среднем за год на 3,57%, на образование рабочей силы - на 4,09% [122, с. 188].

За последнее столетие произошли кардинальные сдвиги в пропорциях капиталовложений в странах Запада. Если в начале 19 века удельный вес человеческого капитала составлял приблизительно 20%, то к 1913 году – поднялся до 33%. Существенно меньшие затраты на человека в этот период в сравнении с капиталовложениями в вещественный капитал объясняются тем, что последнему отдавался приоритет на практике и в теории, если вообще, по справедливому замечанию В.Щетинина, правомерно мизерные расходы на развитие человеческого потенциала работника, занятого тяжелым физическим и рутинным трудом в эти годы, называть человеческим капиталом. Таковым он становится с началом информационной революции и постепенной трансформации индустриального общества в постиндустриальное примерно с середины 20 века. Неслучайно сама концепция человеческого капитала сложилась в 50-60-е годы 20 века (таблица 5.2).

Таблица 5.2 – Изменение структуры совокупного капитала в странах Запада, %

Формы капитала	1800	1860	1913	1950	1973	1997	2007
Физический капитал	78-80	77-79	67-69	53-53	43-44	31-33	21-23
Человеческий капитал	20-22	21-23	31-33	47-48	56-57	67-69	77-79

*Источник: составлено на основании данных [123, с. 4].*

Во второй половине 20 века соотношение между капиталовложениями в вещественный и человеческий капитал резко изменились в пользу человеческого капитала. По странам Запада доля накопленных инвестиций в человеческий капитал в совокупном фонде их капитализированных расходов на развитие поднялась до 56-57% в 1973 году и до 77-79% в 2007 году.

Очевидно, что в перспективе следует ожидать дальнейшего повышения значимости системы НИОКР, образования, подготовки и переподготовки кадров как главных индикаторов уровня развития и экономического потенциала страны. Поэтому неудивительно, что в настоящее время проблема инвестиций в производственные фонды уступает проблеме инвестиций в человеческий капитал. Осознание такого подхода позволило многим странам добиться ускорения экономического роста, социально ориентировать рыночную экономику.

Таким образом, основная тенденция в социально-экономическом развитии передовых стран, и в первую очередь США, во второй половине 20 века и по сегодняшнее время заключается в осуществлении исторического перелома в соотношении вещественных и невещественных инвестиций. Выдвижение последних на первый план обусловлено, прежде

всего, его значительными абсолютными масштабами. Это направление имеет долгосрочный характер, так как уровень квалификации трудовых ресурсов становится гарантией привлечения инвестиций в производство. Общий коэффициент (норма) валового накопления основного капитала по мере накопления огромного потенциала средств производства во всех странах постепенно понижался и стабилизировался. На протяжении многих лет второй половины 20 века – первого десятилетия 21 века сохраняется стабильный уровень материального производственного накопления: в США – 12–14%, по другим данным – 16–18 % к ВВП. Для стран, отстающих в техническом отношении, характерны повышенные нормы вещественного накопления.

Накопление интеллектуального и физического капитала взаимосвязаны таким образом, что накопление интеллектуального капитала определяет в долговременном плане накопление физического капитала и его качество, а значит, и перспективы экономического развития страны. В свою очередь, инвестиции в новые технологии делают востребованными инвестиции в человеческий капитал, значит, расширяется поле инвестирования в человеческий капитал, так что эти направления инвестирования следует рассматривать как сопряженные, имеющие одинаковую воспроизводственную необходимость.

В статистике расходы на образование, здравоохранение, то есть сферы, обеспечивающие развитие человека, рассматриваются в ряду социальных. Оценка инвестиций в человека включена в разработанный для международных сопоставлений перечень социальных индикаторов развития стран. Раздел «Инвестиции в человеческий капитал» включает два блока: «Образование» и «Здоровье», в каждом из которых выделяется несколько показателей (таблица 5.3).

Начиная с последней трети 20 века их динамика в развитых странах свидетельствует, что во всех, без исключения, странах социальные расходы за этот период существенно увеличились. Их доля в ВВП возросла в США на более чем в два раза и составила в 2005 году 12,8%. Наибольший удельный вес социальных расходов в ВВП был во Франции и Италии (соответственно 10,8 и 10,9% в 1970 году), а в 2005 году лидером по данному показателю являлась Франция (14,1%). По абсолютным размерам невещественных инвестиций США, как видно из данных таблицы 1.2, опережают другие страны в 3,5–4,5 раза. На развитие сферы образования они расходуют средств в 2,5 раза больше, чем на сферу НИОКР, а на здравоохранение – в 1,7–2,0 раза больше, чем на образование. В 90-х годах 20 века на образование и переподготовку в США расходовалась уже пятая часть бюджета. Бюджет сектора государственного образования в этой стране почти равен сумме бюджетов шести регионов – арабских государств, Центральной и Восточной Европы, Центральной

Азии, Латинской Америки и Карибского Бассейна, Южной и Западной Азии и региона Африки к югу от Сахары.

Таблица 5.3 – Социальные расходы развитых стран в 1970/2005 годах

Страна	Расходы на здравоохранение		Расходы на образование		Социальные расходы всего		
	в млрд. долл. США	в % к ВВП	в млрд. долл. США	в % к ВВП	в млрд. долл. США	в % к ВВП	
США	1970	190	5,1	40	1,1	230	6,1
	2005	6694	6,9	5723	5,9	12417	12,8
Япония	1970	35	3,0	5	0,4	40	3,4
	2005	2885	6,3	1649	3,6	4534	9,9
Германия	1970	38	4,0	50	5,2	88	9,2
	2005	1791	8,2	1005	4,6	2795	12,8
Франция	1970	51	7,3	25	3,6	76	10,8
	2005	1237	8,2	890	5,9	2127	14,1
Англия	1970	36	5,5	36	5,5	72	10,9
	2005	1241	7,0	958	5,4	2199	12,4
Италия	1970	35	5,4	28	4,3	63	9,8
	2005	1023	6,5	740	4,7	1763	11,2

*Источник: составлено на основании данных [123].*

Расходы США на сферу образования и НИОКР в течение последних 2-3-х десятилетий в 2-3 раза превышали соответствующие расходы Японии, Германии и Франции, вместе взятых. Именно превосходством в абсолютных размерах инвестирования в человеческий капитал обуславливается их сохраняющееся лидерство в мировой экономике и в разработке ряда важнейших фундаментальных проблем науки и высоких технологий. В этом кроется объяснение того, что США уступают другим странам производство хорошо освоенной массовой продукции.

Формирование капитала в широком смысле слова в многообразных его формах представляет собой самый важный источник экономического роста и развития. Нарастание объемов инвестиций в интеллектуальный капитал тесно связано с повышением их роли в воспроизводстве ВВП и в обеспечении экономического роста. Инвестиции в образование, в науку – один из важнейших факторов экономического роста и накопления национального богатства, в настоящее время более важный, чем инвестиции в основные фонды. Переход к новому типу экономики сопровождается зарождением новой «идеологии» экономического развития, в основе которой лежит понимание того, что главным фактором революционных

преобразований является не вещественный капитал, а человек, его знания, новаторское мышление, способность к перемене профессий, культурной и общественной среды.

*Таким образом, исследование интеллектуального капитала в воспроизводственном аспекте позволяет сделать следующие выводы.*

*Воспроизводство интеллектуального капитала представляет собой многолинейный процесс, объединяющий обучение, подготовку персонала, осуществление научных исследований и разработок и производство готовой продукции. Важной составляющей воспроизводства интеллектуального капитала является воспроизводство человеческого капитала.*

*Элементы интеллектуального капитала, институциональный и человеческий, различаются по характеру экономического движения и амортизации в силу специфики актуализации воплощенных в них знаний. Воспроизводство институционального капитала во многом аналогично воспроизводству вещественного капитала.*

*Особенностью воспроизводственного движения интеллектуального капитала является новая структура фондов наукоемкого предприятия, в состав которой входят вещественный, денежный и интеллектуальный капитал. В новых условиях основная роль принадлежит интеллектуальному капиталу, поскольку именно он открывает возможности для применения материально-вещественного и финансового капитала.*

*Понятие интеллектуальных инвестиций возникает на том основании, что затраты на образование и науку являются вложениями долгосрочного характера, которые приносят осязаемый экономический результат.*

*Интеллектуальные инвестиции включают затраты на подготовку и переподготовку персонала, вложения в исследования и разработки, покупку патентов, лицензий, то есть инвестиции в человеческий и институциональный капитал.*

## **5.2 Институт собственности как основа интенсивного воспроизводства интеллектуального капитала в новой экономике**

В постиндустриальном обществе модифицируется, изменяется форма и структура таких базовых экономических категорий и ценностей, как собственность и капитал. В новой экономике собственность на вещественные средства производства постепенно утрачивает доминирующее значение. Возрастающую роль в экономических процессах начинает играть собственность на знания, интеллектуальный продукт, на высококвалифицированную рабочую силу. М.М. Критский считает, что «интеллектуальная деятельность выступает как

форма социализации, а значит, присвоения, в котором субъект становится интеллектуальным собственником».

Становление и функционирование интеллектуального капитала в экономике приводит к перемещению богатства в обществе от обладателей природных ресурсов к тем, кто имеет контроль над идеями и знаниями.

На наш взгляд, в настоящее время в зависимости от качества объекта присвоения существуют две фундаментальные формы собственности - вещественная и невещественная (интеллектуальная).

Объектом вещественной собственности является вещественный субстрат, имеющий определенную ограниченность в пространстве, телесность, и обладающий всеми свойствами, присущими веществу. Объектом же невещественной или интеллектуальной собственности является идеальный субстрат, который может быть зафиксированным на определенном носителе или воплощенным в промышленном образце, продукте или существовать в форме «чистого» знания. Объекты интеллектуальной собственности выступают проявлениями духовной жизни общества в целом, либо отдельных индивидов [124, с.29].

Полного совпадения категорий интеллектуальной собственности, особенно в правовой ее интерпретации, и интеллектуального капитала не существует. В экономическом смысле интеллектуальная собственность представлена и как капитал, и как товар. Полагаем, по своему экономическому содержанию интеллектуальная собственность производственного назначения, то есть используемая в производственном процессе при создании конкретных благ и услуг, совпадает с интеллектуальным капиталом, является собственностью на интеллектуальный капитал.

Необходимо признать, что общепринятой сегодня в научной литературе является юридическая трактовка интеллектуальной собственности. Распространено понимание интеллектуальной собственности как условной категории, отражающей права в отношении объектов интеллектуальной природы. Другими словами, понятие интеллектуальной собственности ассоциируется с правоотношениями по поводу объектов интеллектуального характера [125, с. 26-32].

Согласно Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности, последняя включает права, относящиеся к литературным, художественным и научным произведениям; исполнительской деятельности артистов, звукозаписи, радио и телевизионным передачам; изобретениям во всех областях человеческой деятельности; научным открытиям; промышленным образцам; товарным знакам, знакам обслуживания, фирменным наименованиям и коммерческим обозначениям; защите против недобросовестной конкуренции; а также другие права, относящиеся к интеллектуальной

деятельности в производственной, научной, литературной и художественной областях [126, с. 35].

Ряд экономистов поддерживает юридическую точку зрения на интеллектуальную собственность, рассматривая проблему экономического применения, оценки и защиты знаний [127, 128, с. 2]

Однако интеллектуальная собственность отражает прежде всего определенные экономические отношения между людьми, поскольку собственность как экономическая категория характеризуется диалектическим единством натурально-вещественного содержания и общественной формы.

Вместе с тем в литературе отмечается трактовка термина, выходящая за рамки его правовой интерпретации, и складывается концепция интеллектуальной собственности с позиций экономической теории. Так, В.С. Гойло говорит о существовании не закрепленной законодательством области интеллектуальной деятельности, в которую включаются «невещные средства и невещные условия умственного труда, его предметы и, главное, продукты, то есть системные знания и другие элементы человеческого интеллекта» [129, с. 36].

Л.С.Шаховская и И.И.Злобина также отмечают: «Объектом интеллектуальной собственности является интеллект индивида, востребованный обществом в виде новых знаний, таланта, способности к неординарному мышлению» [130, с. 74].

Как систему экономических отношений рассматривает интеллектуальную собственность Т.Волкова: «Представляется, что более точно трактовать интеллектуальную собственность как систему отношений по поводу присвоения (владения, распоряжения, пользования) способностей к интеллектуальному труду, его средств и результатов» [131, с. 137].

По нашему мнению, интеллектуальную собственность можно характеризовать как исторически определенную форму экономических отношений присвоения невещественных факторов и результатов интеллектуального труда.

Последние представлены в первую очередь идеальным содержанием воплощаемых на различных носителях знаний (литературные, художественные, научные произведения, промышленные образцы, товарные знаки и др.), а также не имеющими вещественного воплощения знаниями (идеями, гипотезами, концепциями, теориями и др.).

В анализе собственности как экономической категории традиционно выделяются следующие аспекты [132, с. 27]:

1) Исторический аспект предполагает изучение объективно-исторических форм собственности, находящихся в определенной последовательности друг к другу и

соответствующих определенным уровням развития производительных сил, средств труда и технологии производства.

2) Изучение объектов собственности. С экономической точки зрения именно собственность на средства производства (капитал) является главным звеном в системе отношений производства.

3) Изучение субъектов собственности. Субъекты присвоения характеризуются не только как субъекты прав собственности, но и как субъекты, обладающие экономической властью (собственники капитала) и представляющие определенные социально-экономические группы людей, различающиеся по положению в экономике и получаемым доходам.

4) Исследование способа соединения работника со средствами производства.

5) Собственность на средства производства и способ их соединения с работником определяют характер присвоения продукта, результата производства и рабочей силы, а также способы его распределения и перераспределения.

6) Центральным моментом является вопрос, кто и в какой форме присваивает прибавочный продукт. Одним из основных политэкономических аспектов изучения собственности является вопрос о соотношении общественной и частной ее форм.

Периодизацию развития отношений интеллектуальной собственности можно провести, исходя из развития объектов последней. На наш взгляд, исторические формы интеллектуальной собственности могут быть выделены с учетом двух моментов. С одной стороны, результаты интеллектуального труда представляют собой в конечном итоге формы (продукты) отражения материальной жизни, а с другой стороны, эти результаты первоначально существуют как идеальный образ, проект, замысел, в силу относительно самостоятельного развития интеллектуального производства, обусловленного творческим характером интеллектуального труда.

Характер объектов и субъектов интеллектуальной собственности коренным образом отличается от характера этих элементов вещественной собственности. Так, в случае с вещественной собственностью субъект и объект присвоения качественно различны и разделены. Изначально субъект присваивает вещи природы или искусственно созданные объекты, вводя их в сферу своей деятельности, но в любом случае субъект и объект присвоения - качественно несводимы друг к другу. В случае с интеллектуальной собственностью, напротив, не всегда объект и субъект собственности разделены, изначально объект присвоения выступает в связанном с субъектом состоянии. Знания как интеллектуальный объект присвоения в момент своего создания неотделимы от человека, его сознания. В конечном итоге эта неведущая сущность объектов присвоения меняет проявление

природы самой собственности. Здесь сказываются объективные особенности интеллектуального производства, его факторов и результатов.

Спецификой интеллектуальной собственности следует признать то, что лишь знания, зафиксированные на каком-либо носителе, могут быть реально, физически (во времени и пространстве) отделены от их собственника, вынесены на рынок и проданы как товар. При условии их производительного использования именно они образуют структурный или институциональный капитал в составе интеллектуального капитала и становятся объектами, защищаемыми правом интеллектуальной собственности. В то же время интеллектуальные способности и знания работника, образующие человеческий капитал, не фиксируются правоотношениями интеллектуальной собственности, следовательно, не входят в структуру отношений интеллектуальной собственности в ее правовом понимании. В то же время непосредственным создателем и физическим носителем, а также собственником интеллектуального продукта является живой человек, в частности, интеллектуальный работник. Он направляет процесс выработки знаний, интеллектуальных продуктов. Именно от его решений и действий зависят судьба и качество любого не вещного и вещного элемента интеллектуального производства и его результатов. Как отмечает Т.Шульц, независимо от источников формирования, которые могут быть частными или государственными, использование человеческого капитала контролируется самими владельцами [38, р. 89-90].

Речь идет об экономическом отчуждении знаний, умственных способностей подобно происходящему на стадии индустриализма превращению в товар рабочей силы, которая экономически отделяется от ее носителя и совершает самостоятельное экономическое движение, то есть становится товаром. К.Маркс разграничивал социально-экономическую форму реализации рабочей силы, которая с точки зрения предпосылки процесса производства имеет форму товара, а с позиции процесса капиталистического производства отчуждается от работника путем купли-продажи, приобретает форму переменного капитала и принадлежит предпринимателю.

В процессе интеллектуального производства наемный работник, оставаясь носителем и собственником рабочей силы, выступает также носителем и собственником интеллектуального капитала. Объектом собственности в данном случае выступают его знания, квалификация, опыт.

Рассматривая субъектную структуру присвоения объектов интеллектуальной природы, среди субъектов интеллектуальной собственности невозможно однозначно выделить собственников средств производства и собственников рабочей силы в отличие от субъектов вещественной собственности. Происходит смена действующих лиц в осуществлении функций собственности. Причиной тому также является социально-

экономическая сущность интеллекта, принадлежащего работнику, являющемуся одновременно носителем рабочей силы. В одном лице объединены субъект труда и субъект капитала, в данном случае интеллектуального. Для интеллектуальной собственности, подобно вещественной, способ соединения работника со средствами производства по-прежнему остается важной характеристикой отношений собственности. Одного интеллекта и знаний работника подчас бывает недостаточно для осуществления интеллектуального производства, так как часто требуются вещественные средства производства. В условиях развития и расширения индивидуальной занятости собственник интеллекта и собственник вещественных условий производства могут выступать в одном лице. Это характерно для сферы мелкого и среднего интеллектуального бизнеса, где основные факторы производства - компьютер и первоначальная информация - могут быть доступны отдельному индивиду.

Анализируя интеллектуальное производство, для которого требуется дорогостоящее оборудование (например, в научно-исследовательских центрах), всегда можно выделить собственника интеллектуальных и собственника вещественных средств производства. В такой ситуации соединение работника с последними опосредуется определенными отношениями собственника вещественных средств производства и работника. Но эти отношения, по нашему мнению, должны качественно отличаться от подобного рода отношений, характерных для вещественной собственности. В случае интеллектуальной собственности обе стороны отношений представлены носителями капитала различной природы. Вопрос о присвоении прибавочного продукта и прибавочной стоимости, в конечном итоге, также зависит от отношений собственников вещественных и неимущественных средств производства.

Интеллектуальная собственность, как любая другая, имеет характерные для нее формы, в основу классификации которых положено определение субъектов присвоения. Формы собственности на вещественные средства производства в зависимости от характера субъектов присвоения в экономической литературе отражены достаточно подробно – это государственная (общенародная), муниципальная, частная, собственность производителей (трудовых коллективов, трудящихся), личная индивидуальная, акционерная, кооперативная. В интеллектуальной сфере также присутствуют конкретные исполнители, коллективы, фирмы, организации, государство.

На первый взгляд, исходя из субъектной структуры производства, интеллектуальная собственность является частной, поскольку создатель объекта интеллектуальной собственности - собственник интеллекта - изначально присваивает продукт, результат своего труда. Однако если рассматривать содержательную структуру интеллекта, то известную часть его составляют знания, полученные человечеством в целом, и потому являющиеся

общественной собственностью, то есть кажущаяся на первый взгляд частная интеллектуальная собственность является таковой лишь настолько, насколько собственник интеллекта привнес собственные, индивидуальные знания в общую структуру общественных знаний.

Интеллектуальный продукт не отчуждаем в прямом смысле слова, а отчуждается в форме присвоения нанимателем части функций (и прав) в отношении интеллекта или интеллектуального продукта (например, пользования, владения), что говорит о наличии также и других субъектов присвоения кроме собственника средства производства и рабочей силы в одном лице, а именно работодателя, фирмы, государства. Специфика присвоения интеллектуальных объектов объясняется невозможностью полного (физического) отчуждения знаний и интеллектуальных способностей работника. Это обстоятельство позволяет создателю объекта интеллектуальной собственности использовать его одновременно с другими субъектами. Если присвоение вещественного субстрата означает в то же время отчуждение последнего у другого субъекта, то присвоение интеллектуальной собственности не исключает одновременного полного и частичного присвоения ее разными субъектами.

Другим важным обстоятельством для выделения субъектов интеллектуальной собственности являются затраты этих субъектов на формирование объектов интеллектуальной собственности. Такими субъектами могут быть, как отдельные люди, так и их объединения.

Таким образом, практика функционирования интеллектуального капитала свидетельствует об усложнении отношений собственности не только в плане расширения спектра, перечня объектов присвоения, но и в плане умножения субъектов присвоения.

Собственник интеллекта, подобно собственнику вещественного капитала может быть как индивидуальным, так и коллективным (групповым) субъектом. Коллективный субъект опирается на коллективный интеллект как совокупность интеллектуальных способностей и знаний различных людей.

Полагаем, в субъектной структуре собственности на интеллектуальный капитал можно выделить следующие формы.

- Частная индивидуальная. Знания как человеческий капитал принадлежат конкретному человеку, то есть индивид может самостоятельно распоряжаться своими знаниями - может не использовать вовсе, применять или продавать. С одной стороны, знания присваивает их непосредственный носитель (владелец), а с другой - тот, в чьем распоряжении они находятся, кто за них заплатил.

- Частная ассоциированная или коллективная. Эта форма собственности предполагает участие работника в деятельности коллектива предприятия какой-либо организационно-правовой формы. В итоге работник и предприятие являются одновременно совладельцами, совместными собственниками результатов интеллектуального труда.

- Общественная (государственная). Предполагается, что определенные объекты интеллектуальной собственности являются не только достоянием частного экономического субъекта (отдельного индивида, предприятия), но могут быть носителями государственных интересов и защищаться государством. Такого рода знания, идеи поступают непосредственно в распоряжение общества, увеличивая тем самым национальное богатство.

- Смешанная или промежуточная, «просачивающаяся» («leaking») форма интеллектуальной собственности предусматривает сочетание нескольких из перечисленных форм, например, коллективной и государственной, частной и коллективной и т.д., в зависимости от той задачи, которая стоит перед фирмой, организацией, коллективом. Это собственность, которая представляет собой инновационный научно-технический результат, который нельзя закрепить (патентами и лицензиями) за конкретными субъектами на сколько-нибудь длительный срок в связи с возможностями имитации созданной на его основе продукции в измененном виде.

В наши дни одной из важнейших характеристик интеллектуального капитала является поливладение или совместное владение им.

Интеллектуальный капитал порождает такое явление, как полисубъектная (смешанная) собственность. В него вкладывают средства работники, частные бизнесмены и фирмы, общественные фонды, государство, муниципальные и другие местные власти, и т.д. В результате все эти субъекты становятся собственниками интеллектуального капитала, которые вправе рассчитывать на получение дохода в форме прибыли, процентов, поступлений от прямых и косвенных налогов и т.п. пропорционально той мере, в какой они принимали трудовое, денежное или ресурсное участие. По мнению К.Эрроу, движение информации бросает вызов границам исключительной и индивидуальной собственности [133, с.38].

С учетом расширения функционирования интеллектуального капитала многие предприятия приобретают «композиционную» природу. В рамках одной организационной формы могут сочетаться, например, собственность работников и управляющих, банковское, иностранное и государственное участие. Такая «переплетенная», или «рекомбинированная» собственность предполагает множество собственников, перекрестное владение объектами, включая объекты интеллектуальной собственности (например, промышленной собственности).

*Таким образом, в условиях становления новой экономики может быть прослежена тенденция преодоления доминирования частной вещественной собственности и распространения интеллектуальной собственности в разных формах.*

Специфика проявления и реализации экономических функций собственности в сфере действия интеллектуального капитала определяется наличием автора, создателя знаний. Автор занимает особое место в ряду субъектов интеллектуальной собственности, обеспечивающее его интересы как творца интеллектуального продукта и как лица, осуществляющего его хозяйственное использование самостоятельно или параллельно с другими экономическими субъектами. В отличие от отношений вещественной собственности за автором объекта интеллектуальной собственности всегда сохраняются особые полномочия, безотносительно того, у кого фактически находятся вещественные носители информации. Это разного рода неимущественные права авторов, а именно право на приоритет, на имя и др.

Автор становится первичным субъектом интеллектуальной собственности, выступая полным или частичным пользователем, владельцем, распорядителем, собственником интеллектуальной собственности, наряду с другими, вторичными ее субъектами. Таким образом, экономические отношения в интеллектуальной сфере приобретают ступенчатый характер, разводя капитал-собственность и капитал-функцию.

Это обстоятельство вызывает так называемую «эрозию» отношений собственности. В условиях быстрой смены техники и технологий, собственники делегируют значительную часть своих функций и полномочий не только управляющим, но и работникам. Включение работника в систему присвоенческих отношений осуществляется через процесс принятия решений непосредственно на рабочем месте. Выполнение современными работниками принципиально новых функций по владению и распоряжению собственностью придает им новый экономический статус. В основном это касается проблем, связанных с производственным (улучшение и совершенствование техники и технологии, оценка и внедрение инноваций, участие в реконструкции и модернизации производства), экономическим (повышение качества и конкурентоспособности продукции) и социальным развитием. В результате создается база для формирования новых трудовых и имущественных отношений: отношений взаимодействия, коллективизма, сотрудничества, патернализма.

По мере распространения интеллектуального капитала усиливается роль создателей знаний как субъектов интеллектуального капитала. Сегодня их называют по-разному: интеллектуальные работники (knowledge workers), научные работники, «золотые воротнички», когнитариат, которых в рамках социологических концепций относят к

среднему классу общества. Очевидно, что они уже не просто работники, а вместе с тем и предприниматели, и инвесторы. Характеристикой представителей среднего класса является достаточно высокий уровень квалификации, определяющий востребованность обществом, профессиональную и социальную мобильность.

Обладание знаниями и способность продуцирования новых знаний становятся важным источником социального признания и необходимым условием приобщения к доминирующим социальным группам, каким в условиях индустриального общества была собственность на вещественное богатство.

Собственность получает экономическую реализацию в форме доходов, воздействуя на распределительные отношения. Следовательно, собственники условий интеллектуального производства должны получить доход на капитал, вкладываемый ими в производство, как минимум возмещающий затраты, понесенные в процессе использования как вещественных, так и невещественных факторов производства.

Вследствие невозможности отделения капитала от труда, характерного для интеллектуального производства (речь идет об интеллектуальном капитале и интеллектуальном труде) и соединения информационной и аналитической по своему содержанию деятельности со средствами производства, принадлежащими самому работнику, создатель интеллектуального продукта, как собственник основного средства интеллектуального производства, должен получить доход на человеческий капитал, который отражал бы не только стоимость рабочей силы.

По мнению Т.Шульца, между человеческим и вещественным капиталом нет принципиальных различий [134, с. 114 - 115]. В связи со значительным ростом капиталовложений в человека существенно изменилась, полагает он, структура зарплаты, большая часть которой становится теперь продуктом человеческого капитала, а не труда. Следовательно, зарплату, получаемую работником, можно рассматривать как сочетание рыночной цены его живого труда и рентного дохода от вложения в человеческий капитал, сравнимого со средней прибылью на капитал или ссудным процентом. Во втором случае имеется в виду та часть заработной платы, которая отражает разницу в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда.

По подсчетам Г.Беккера, Э.Денисона и других экономистов на примере экономики США, эта вторая часть (доход на «инвестиции в человека») составляет шесть десятых дохода работника [135, р. 56]. Эти исследования, согласно Г.Беккеру, позволяют выработать «общую теорию» для всех видов капиталовложений.

Г. Мэнкью, Д. Ромер, Д. Уэйл, проводя эмпирические исследования, определяли долю обеих форм капитала и труда в доходе [136, с.150]. Авторы исходили из того, что минимум

заработной платы в США, который показывает отдачу труда без роли человеческого капитала, составляет 30-50% средней зарплаты в промышленности. Следовательно, оставшиеся 50-70% должны показывать отдачу человеческого капитала.

В то же время, применяемое в хозяйственной практике патентное и авторское право не обеспечивает реальную собственность на плоды творческого труда значительной части изобретателей в основном в силу ограничений, связанных со статусом лиц наемного труда. В 19 веке К.Марксом было отмечено одно из главных последствий промышленной революции: превращение науки в интеллектуальную силу капитала и экономическая экспроприация труда капиталом, подчинение труда капиталу на основе использования в производстве передовых знаний.

Так, в США по условиям найма на работу в частные корпорации все изобретения и усовершенствования труда и производства, предложенные наемными работниками, переходят в собственность фирмы. Аналогичные правила действовали и в федеральных научных лабораториях США.

Принятые в Республике Беларусь в 2000-2005 годах законодательные акты относительно объектов интеллектуальной собственности также касаются лишь продукции умственного труда. Остальная часть интеллектуальных элементов производства (знания работника) оказалась не закрепленной и не регулируемой законодательством.

В данном случае срабатывает традиционная схема отношений капиталиста и наемного работника. Принцип присвоения результатов деятельности наемного интеллектуального работника собственником вещественного капитала продолжает доминировать. Тем не менее, реальное использование изобретения, особенно сложного изделия или технологии, подчас оказывается невозможным без участия автора. Только в 1986 году конгресс США принял закон, согласно которому изобретатель получает не менее 15% прибыли, реализуемой в результате коммерческого использования изобретения. Но, как отмечает С.Меньшиков, к примеру, оплата наемных менеджеров в отличие от других наемных работников намного превосходит затраты на воспроизводство их рабочей силы [137, с. 162]. Менеджер получает компенсацию не только затрат своего труда, но и часть того, что надлежит получать собственникам капитала.

Фетишизация физического капитала, присущая индустриальной цивилизации, порой еще не позволяет увидеть в зарождающейся новой экономике новых собственников, которые, будучи нанимаемыми на работу, уже не являются пролетариями (несобственниками). Объяснение, очевидно, заключается в том, что собственность на человеческий и интеллектуальный капитал не получила пока институционального оформления и закрепления ни как общественный институт, норма, атрибут, традиция, ни как

институт права. Собственность работников на их интеллектуальный капитал в аспекте нормативного анализа требует институционального оформления, в том числе юридического.

Наемный работник, являющийся собственником неосязаемых средств производства и в значительной степени контролирующей собственный производственный процесс, по ряду признаков близок самозанятому. По свидетельству западных специалистов, изменения общественного производства под влиянием информационного и технологического прогресса приводят к повышению самостоятельности и мобильности работников, которые предпочитают «работать с компанией, например, в области обработки и оценки данных, но не на компанию, не в качестве ее работников». Еще к середине 90-х годов 20 века в США было создано около 21 миллиона full-time home-based businesses, значительное число которых представляло наиболее высокотехнологичные отрасли производства [138, p. 204-205].

Информатизация обеспечивает все большие возможности для развития подобных форм производства. Соответственно доход такого рода работников должен формироваться на основе комбинации зарплаты, прибыли, ренты, процента, то есть отражать не только стоимость рабочей силы, но и приобретать характер инвестиционного дохода в той части, которая связана с затратами на формирование интеллектуального капитала.

Стоимость же рабочей силы должна отражать затраты на ее подготовку и обучение. Однако, в действительности такие тенденции характерны в основном для высокоразвитых стран, и не имеют подтверждения в экономике Республики Беларусь.

Оплата умственного труда в Республике Беларусь многократно занижена. Об этом свидетельствует, в частности, разрыв в оплате труда работников интеллектуальной сферы США и Беларуси (см. таблицу 5.4).

Таблица 5.4 – Среднемесячная заработная плата по отраслям экономики Республики Беларусь и США в 2008 г.

Отрасли	Соотношение зарплаты в США к зарплате в Республике Беларусь в долларах США по офиц.курсу (Беларусь = 1)
Всего по народному хозяйству,	19,2
в т.ч.:	
Промышленность,	22,5
в т.ч.:	
машиностроение	36,9
Образование	39,0
Наука и научное обслуживание	37,5
Аппарат органов управления	14,8

*Источник: составлено на основе данных [129, 139, с. 45].*

Как видим, разрыв в оплате труда наукоемких отраслей производства, где заняты квалифицированные работники, в Республике Беларусь и США существенный. Учитывая то

обстоятельство, что в Беларуси производство недостаточно механизировано и автоматизировано по сравнению с развитыми странами, низко оплачивается и плохо механизированный труд.

В результате дифференциации труда по квалификации и образованию и развития интеллектуального капитала возникает новое соотношение труда и капитала, происходит новое расслоение общества, и зарождаются новые противоречия: с одной стороны, собственники капитала в разных формах – вещественного, интеллектуального, а с другой – носители простой неквалифицированной рабочей силы и неквалифицированного труда.

Анализируя отношения собственности на интеллектуальный капитал, необходимо исследовать их внутреннюю структуру, включающую экономические функции пользования, владения, распоряжения.

Пользование представляет собой фактическое применение объектов интеллектуальной собственности в соответствии с их назначением. Извлечение из знаний полезных свойств, в процессе которого происходит реальная ассимиляция интеллектуального объекта, истинное присвоение, основанное на взаимодействии интеллекта создателя и получателя. Причем автору достаточно объективировать свою идею, распространить ее, например, путем передачи знаний, опубликования, и множество других лиц получают фактическую возможность воспользоваться результатом его творчества. В то же время пользование объектами интеллектуальной собственности бывает подчас невозможным без участия его автора, создателя или носителя знаний. Потребление знаний опирается на соответствующие развитые способности. Кроме того, невозможно до конца проконтролировать применение в производственном процессе знаний, как работником, так и предпринимателем. Владение, строго говоря, предполагает фактическое обладание объектом, характеризующее неполное, частичное его присвоение. Владение опирается на возможность хозяйственного использования объекта и получения части дохода. Однако установить физическое господство над идеей, изобретением, знаниями невозможно, их нельзя физически захватить и удерживать.

Это говорит о невозможности классических функций пользования и владения интеллектуальным объектом. Специфика отношений по поводу объектов интеллектуальной собственности заключается, как в невозможности для создателя и субъекта хозяйствования осуществлять в классическом виде «хозяйственное господство» над объектом интеллектуального характера, будь то средство или результат интеллектуального производства, так и в широкой возможности для многих других субъектов производства пользоваться и владеть им, с ведома или без ведома создателя и собственника. Относительно экономической функции распоряжения необходимо отметить, что ее атрибутами

применительно к интеллектуальным объектам являются сочетание имущественных и неимущественных отношений субъектов.

Другим срезом отношений собственности в сфере интеллектуальных ценностей является распространение (копирование, тиражирование) объектов собственности, которое первоначально реализуется создателем знаний. Копирование в дальнейшем подразумевает затраты прежде всего на изготовление информационного носителя и отсутствие затрат на создание идеи (так называемая легкость перенятия идей). Данное обстоятельство подразумевает возможность присвоения объекта интеллектуальной собственности без вступления в социально-экономические отношения с его создателем или официальным собственником. Преградами для бесконтрольного распространения и копирования знаний могут выступать законы по защите интеллектуальной собственности, которые не действуют, тем не менее, в отношении неовещественного знания, принадлежащего работнику в форме человеческого капитала. Невозможность копирования закрепляется прежде всего юридически, а не экономически.

Экономическая функция распоряжения по определению предполагает возможность распространения интеллектуальных продуктов. В условиях рыночного обмена интеллектуальными продуктами распространяется неполная функция распоряжения, когда происходит процесс расщепления прав, например, неимущественные права остаются у создателя, а право распространения он передает (например, продает) другому субъекту.

В процессе распространения (копирования) объектов интеллектуальной собственности присвоение осуществляется в двух формах.

Товарная форма присвоения объектов интеллектуального характера определяется имущественными отношениями автора или субъекта, которому он продает имущественные права, и другими субъектами. Данная форма также характеризуется «четкой спецификацией правомочий», закреплением за каждым субъектом определенной группы прав, то есть в чистом виде можно выделить функции распоряжения, владения и пользования.

Товарная форма присвоения интеллектуальных объектов распространена в рыночной экономике, так как она в наибольшей степени способствует экономической реализации интеллектуального продукта именно его создателем, при этом круг субъектов отношений интеллектуальной собственности может быть крайне сужен, что говорит об ограниченной реализации общественного по своей сути продукта.

Другая форма присвоения интеллектуального продукта является нетоварной. Такая форма взаимоотношений субъектов характеризуется тем, что создатель интеллектуального продукта отчуждает последний неограниченному кругу лиц (например, путем опубликования), которые в свою очередь могут пользоваться, владеть и распространять

объекты интеллектуального характера (при соблюдении неимущественных прав автора). Все новые действия по присвоению генерируют в случае нетоварной формы все новые и новые ступени функций распоряжения, владения и пользования. В отличие от вещественной собственности функция владения, пользования, распоряжения объектом интеллектуальной собственности может осуществляться сразу несколькими субъектами.

Можно отметить тенденцию перехода товарной формы присвоения объектов интеллектуального характера в нетоварную, которая отражает общепринятую практику отношений интеллектуальной собственности во всем мире. Так, законы об интеллектуальной собственности практически всех стран предполагают существование срока действия патента и авторских прав, после которого изобретение переходит в разряд общественного достояния, общественных благ. В конечном итоге любое творение становится всеобщей собственностью, в отношении которой возможна лишь нетоварная форма присвоения.

Но этот подход к функциям собственника не является единственным. Благодаря работам Р.Коуза, А.Алчяна, Дж.Стиглера в теории неоинституционализма под собственностью понимается «пучок конкретных правомочий или прав, дробящихся в случае необходимости на более мелкие и не обязательно принадлежащие одному лицу, то есть в духе общего прецедентного права» [140, с. 6 - 22]. Отношения собственности в соответствии с данным подходом трактуются не как отношения между человеком и вещью, а как отношения между людьми с их правами на использование (присвоение) ресурса. Причем наибольшим влиянием в наукоемкой фирме пользуется тот, кто обладает правом на наиболее специфический для данной фирмы интеллектуальный ресурс. В классической промышленной или торговой фирме таким ресурсом является вещественный капитал, в новых сферах предпринимательской деятельности - информатике, инновационной и профессиональных услуг - интеллект.

*Таким образом, анализ интеллектуальной сферы показывает особенности присущих ей экономических отношений производства, рыночного обмена, собственности.*

*- Интеллектуальное производство представляет собой вид общественного производства, возникший в результате социально-экономического процесса разделения труда и представляющий собой деятельность по созданию и распространению знаний, неимущественных благ.*

*- Интеллектуальная область деятельности понимается не только как общественно организованное потребление, но и как неимущественное производство, а, следовательно, производство и потребление интеллектуального капитала.*

*- Место интеллектуального капитала в системе отношений собственности определяется как результат дифференциации форм собственности по цели присвоения и*

*объекту собственности. Особенности проявления отношений собственности в сфере действия интеллектуального капитала являются соединение субъекта и объекта присвоения; объединение субъекта труда и субъекта капитала в одном лице; распределение функций присвоения между различными субъектами; переход товарной формы присвоения в нетоварную.*

*- В субъектной структуре собственности на интеллектуальный капитал выделяются частная индивидуальная и ассоциированная, общественная (государственная), смешанная формы собственности. Важнейшей характеристикой интеллектуального капитала является поливладение или совместное владение им, поскольку в него вкладывают средства работники, частные бизнесмены и фирмы, общественные фонды, государство, муниципальные власти.*

*- В странах, где интеллектуальное производство достаточно развито, наблюдается тенденция формирования доходов интеллектуальных работников на основе учета стоимости квалифицированной рабочей силы и затрат интеллектуального капитала, как сочетание трудового и инвестиционного дохода.*

### **5.3 Модель государственного регулирования воспроизводства интеллектуального капитала в Республике Беларусь**

Республика Беларусь, все больше интегрируясь в цивилизационные мирохозяйственные отношения, неизбежно подходит к необходимости социально-экономической парадигмы развития, где человек становится не просто средством, фактором экономического роста, но его главной целью и ценностью. Для реализации означенных принципов необходима кардинальная структурная перестройка экономики на основе новейших достижений научно-технического прогресса и эффективного использования интеллектуального потенциала нации. И здесь свою миссию фундамента цивилизационного прогресса призваны выполнить отечественная наука и образовательная система, способные подготовить теоретико-методологическую и правовую базу для строительства новой экономики. В связи с этим назрела необходимость провести анализ эффективности воспроизводства интеллектуального капитала в соответствии с авторским видением его структуры – как состоящего из человеческого капитала, воспроизводимого в сфере науки, образования и здравоохранения, и институционального капитала.

Состояние человеческого капитала в научной сфере определяется как в натуральных показателях (численность персонала, занятого исследованиями и др.), так и стоимостных, отражающих затраты на НИОКР, а также расходы промышленных предприятий на

технологические инновации. По данным государственной статистики, среднегодовое количество научных работников уменьшилось с 1990 по 1998 г. в абсолютном значении в 2,5 раза, а после этого изменяется незначительно. Что касается численности исследователей, техников, вспомогательного персонала и прочих, то в 2009 г. она составила 61,4, 6,9 и 31,7%, соответственно (табл. 5.5). Среди исследователей – 3,6% докторов и 15,5% кандидатов наук, 80,9% не имеют ученой степени.

Таблица 5.5 – Структура численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками в Республике Беларусь в 1998-2009гг, %

Наименование	Годы					
	1998	2000	2004	2006	2008	2009
Численность персонала	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе:						
исследователи	59,0	60,2	59,2	60,5	58,6	61,4
техники	8,1	7,8	7,2	7,4	7,2	6,9
вспомогательный персонал	20,5	20,5	20,3	18,7	20,5	31,7
прочий персонал	12,4	11,5	13,3	13,4	13,7	—

*Источник: составлено на основе данных [66].*

Распределение численности научных работников показывает, что основная их часть (61,5%) сконцентрирована в технических науках (табл. 5.6). Вместе с тем их обеспеченность кадрами высшей квалификации наименьшая.

К началу 2010 г. доля докторов наук в этой сфере составляла 1,5%, кандидатов наук – 7,3%, без степени – 91,2%. Это тревожная тенденция, учитывая тот факт, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.07.2010 г. №315 «Об утверждении приоритетных направлений научно-технической деятельности в Республике Беларусь» исследования в данной области отнесены к приоритетным.

Таблица 5.6 – Структура численности исследователей по областям науки в Республике Беларусь в 2000-2009 гг, %

Годы	В том числе по областям науки					
	естествен- ные	техни- ческие	медицин- ские	сельско- хозяйственные	обществен- ные	гуманитар- ные
2000	23,8	54,4	6,3	5,7	7,0	2,8
2005	22,4	56,8	4,6	6,9	6,6	2,7
2006	21,1	59,1	5,3	6,3	6,5	1,7
2007	19,5	60,8	5,2	6,1	6,4	2,0
2008	19,7	59,8	5,2	6,4	7,2	2,0
2009	18,4	61,5	4,7	5,9	7,5	2,0

*Источник: [141, с.202].*

Одним из главных стоимостных показателей научно-технического потенциала республики является доля затрат ВВП на научные исследования и разработки (табл. 5.7).

Снизившись с 1990 г. по 2000 г. почти в 3 раза, доля расходов на НИОКР снижается вплоть до нынешнего времени (0,72% в 2000 году и 0,63% в 2009 году).

Таблица 5.7 – Затраты макроэкономических агентов Республики Беларусь на научные исследования и разработки из всех источников финансирования в 2000 – 2009 гг.

Затраты на научные исследования и разработки (млрд руб.)	Годы						
	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
В фактически действовавших ценах	66,0	313,7	441,5	523,7	934,8	962,4	882,9
В постоянных ценах 2000 г.	66,0	75,2	89,0	95,3	150,6	127,9	111,7
В процентах к ВВП	0,72	0,63	0,68	0,66	0,96	0,74	0,63

*Источник: [141, с.203].*

Важным стоимостным показателем является структура текущих затрат на научные исследования и разработки по видам работ (табл. 5.8). Анализ данного показателя в Республике Беларусь в 2000-2009 гг. свидетельствует о том, что более половины средств направляется на создание новой продукции и технологий. На фундаментальные исследования в Республике Беларусь затрачивалось в 2000-2009 гг. от 1/6 до 1/5 выделяемого финансирования.

Таблица 5.8 – Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки по видам работ в Республике Беларусь в 2000 – 2009 гг, %

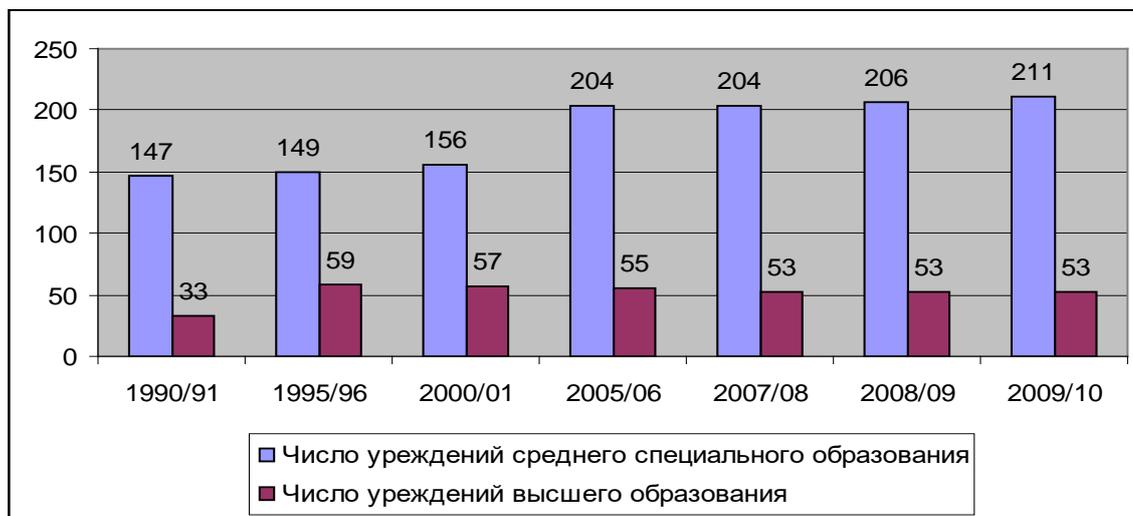
Годы	Виды исследований		
	Фундаментальные	Прикладные	разработки
2000	19,0	24,0	57,0
2004	20,3	30,2	49,5
2005	20,4	29,0	50,6
2006	17,7	25,7	56,6
2007	15,8	23,9	60,3
2008	14,7	26,0	59,3
2009	15,4	26,9	57,7

*Источник: [72, с.59].*

Анализ взаимосвязи натуральных и стоимостных показателей научно-технического развития свидетельствует об экономическом обороте человеческого капитала в Беларуси, основанном на воспроизведении традиционной техники и технологий. Для инновационного оборота человеческого капитала его активы, представляющие собой научно-технический потенциал, недостаточны, поскольку его инвестиционные показатели ниже пороговых значений, определенных мировой экономикой.

Пристальное внимание государства к сфере образования в контексте накопления человеческого капитала имеет весьма внушительные результаты. Беларусь традиционно относится к странам с высоким уровнем образования населения. За период трансформации

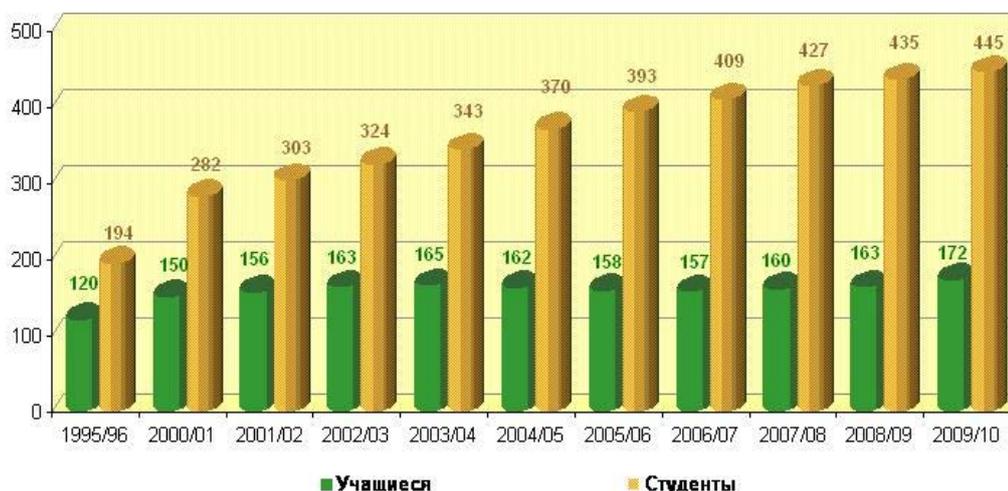
экономики Республики Беларусь постоянно растет число учреждений как среднего специального, так и высшего образования, благодаря чему их количество в 2009 г. составило соответственно 211 и 53 единиц (см. рис. 5.5).



**Рисунок 5.5 – Число учреждений системы образования по видам в Республике Беларусь в 1990-2010 гг.**

*Источник: [142, с.31]*

Результатом этого процесса становится постоянный рост числа обучающихся на 10 тыс. населения. Этот показатель соответствует общеевропейскому и достаточно объективно отражает развитие высшего образования. В 2009-2010 гг. на 10 тыс. жителей приходится 445 студентов (рис. 5.6).



**Рисунок 5.6 – Численность обучающихся в Республике Беларусь на 10 тыс. населения в 1995-2010 гг.**

*Источник: [142, с.33]*

Совокупный человеческий капитал в данной сфере определяется как в натуральных показателях (численность и доля людей со средним, высшим и средним специальным

образованием, структура уровней образования, число лет обучения и др.), так и в стоимостных, отражающих образовательную емкость ВВП, объем и долю расходов на получение образования. Уровень общеобразовательной и специальной подготовки - один из наиболее значимых индикаторов, характеризующих человеческий капитал в этой сфере. Среднее число лет обучения в Беларуси составило по итогам переписи населения 10, в то время как в России – 10,3, а ведущих странах мира – 14 [68, с. 45].

За 2000-2009 г. количество учащихся общеобразовательных школ уменьшилась на 13,4%, а ПТУ – на 0,4%. В то время доля обучающихся в дошкольных учреждениях возросла на 2,3%, в высших – на 8,9% среди всех обучающихся (табл. 5.9). Таким образом, позитивная тенденция перестройки внутренней структуры в пользу высшей школы имеет устойчивый характер, однако остается актуальный вопрос востребованности этого образования в инновационно реформируемой экономике.

Таблица 5.9 – Структура обучающихся по в Республике Беларусь по уровням образования в 2000 – 2009 гг., %

Наименование	Годы						
	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всего учащихся, в том числе:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Обучающихся в дошкольных учреждениях	15,6	15,7	16,1	16,6	16,8	17,3	17,9
Учащихся общеобразовательных школ	61,7	56,5	54,9	53,3	52,3	50,9	48,3
Учащихся ПТУ	5,5	5,1	5,1	5,1	4,8	4,7	5,1
Учащихся ссузов	6,0	6,9	6,9	7,0	7,1	7,4	8,0
Учащихся вузов	11,2	15,8	17,0	18,0	19,0	19,7	20,7

*Источник: [72., с.209].*

Важный стоимостной показатель состояния человеческого капитала в данной сфере – доля расходов на образование в валовом внутреннем продукте Республики Беларусь (табл. 5.10). С 2006 г. она снижается, однако, по предварительной оценке ЮНЕСКО, остается сопоставимой с мировыми показателями (Швеция – 7,8%, Франция – 5,8%, Германия – 4,6%, Канада – 5,5%, Польша – 5%), которые являются порогом эффективности, позволяющим обеспечить экономический рост на инновационной основе.

Таблица 5.10 – Динамика отношения расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь на образование к ВВП и общим расходам в 2000-2009 гг.

Наименование	Годы						
	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Расходы в процентах по отношению: к ВВП	6,2	6,1	6,4	6,0	5,7	5,2	5,0
к общим расходам	17,4	13,7	13,0	12,3	11,5	10,7	10,6

*Источник: составлено на основе данных [72, с.105-109].*

Вторым стоимостным показателем состояния человеческого капитала в области образования выступает структура затрат на различные его виды (табл. 5.11).

Таблица 5.11 – Структура государственных расходов на образование в Республике Беларусь в 2000-2008 гг, %

Наименование расходов по видам системы образования	Годы			
	2000	2004	2006	2008
Дошкольное	21,0	17,0	16,2	16,2
среднее общее	41,4	45,5	45,7	45,5
профессионально-техническое	7,6	6,8	6,6	6,5
средне-специальное	5,3	6,1	6,2	6,5
Высшее	9,6	11,6	13,3	15,7
Прочие расходы	15,1	13,0	12,0	9,6

*Источник: [72, с.212].*

Анализ данных таблицы свидетельствует о постоянном росте доли расходов на высшее и среднее специальное образование: в 2008 г. она составляла 1/5 выделенных средств (при затратах на дошкольное и общее среднее – 2/3). К сожалению, это не дает достаточных оснований для успешного использования человеческого капитала в инновационной деятельности. Эффективность инвестиций в образование может быть увеличена за счет перестройки внутренней структуры в пользу повышения доли востребованного высшего образования.

Состояние совокупного человеческого капитала в сфере здравоохранения определяется как в натуральных показателях (средняя продолжительность жизни, смертность населения по разным причинам, естественный прирост (убыль), масштабы профилактических мероприятий и др.), так и в стоимостных показателях, отражающих объем и долю расходов на здравоохранение от ВВП, затраты на государственные (комплексные и целевые) программы. По данным ВОЗ (Всемирная организация здравоохранения), состояние здоровья на 49-53% определяется образом жизни человека и его личностным выбором в пользу благоприятных или неблагоприятных для него альтернатив; на 18-22% -

генетическими и биологическими факторами; на 17-20% - экологической средой; на 8-10% - качеством медицинской помощи и эффективностью профилактических мер [143, с.153].

Формирование человеческого капитала в Беларуси происходит на фоне снижения естественного прироста населения (-2,7 в 2009 г.), что в перспективе может оказать влияние на экономическое развитие страны (табл. 5.12).

Таблица 5.12 – Динамика естественного прироста населения в Республике Беларусь, 2000-2009 гг.

Наименование показателя	Годы			
	2000	2005	2008	2009
Естественный прирост (+)/ убыль (-) населения на 1 тыс.чел., чел.	-4,1	-5,3	-2,7	-2,7
В т.ч городское население	-0,2	-1,4	-0,1	-0,9
сельское население	-13,1	-15,2	-12,6	-13,0

*Источник: [141., с.60-62].*

Численность населения республики снижается, при этом основным фактором влияющим на ситуацию остаётся превышение числа умерших над числом родившихся. Однако в последние годы наметилась тенденция сокращения смертности и увеличения рождаемости. К примеру, в 2009 г. показатель рождаемости на 1000 населения составил 11,5, против 11,1 предыдущего года и 9,2 в 2005 г. Показатель смертности соответственно составил 14,2 в 2009г., 13,8 в 2008г. и 14,5 в 2005 г. Смертность детей в возрасте до 1 года увеличилась с 4,5 случая на 1000 родившихся в 2008 до 4,7 в 2009 г. Позитивное влияние на демографические процессы оказывают структурные факторы. В активном детородном возрасте находится значительная часть жителей республики, соотношение по полу и брачному состоянию благоприятно. Однако возрастная структура в ближайшее время изменится. В активный детородный период войдут те, кто родился в 1990-е гг., когда рождаемость была низкой. Данные прогнозы показывают необходимость мер по улучшению демографической ситуации на государственном уровне.

Существенным проявлением неблагоприятного демографического развития является не только низкий уровень рождаемости, характерный для многих стран-лидеров, но и прогрессирующий рост смертности, причем у наиболее трудоспособной части населения. В 2000-2005 гг. наблюдался довольно резкий спад показателя ожидаемой продолжительности жизни (табл. 5.13): в 2005 г. он составил 68,8 года; у мужчин – 62,9, а у женщин – 75,1 года. В 2009 году ожидаемая продолжительность жизни в Беларуси составила 70,5 лет. У мужчин этот показатель не превысил 64,7 года, у женщин — 76,4 года. По сравнению с Россией и Украиной это несколько выше, по сравнению с другими европейскими странами — значительно ниже.

Таблица 5.13 – Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет) в Республике Беларусь, 1990-2009 гг.

Наименование показателя	Годы					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Ожидаемая продолжительность жизни всего населения, лет	69,0	68,8	69,4	70,3	70,5	70,5
Ожидаемая продолжительность жизни мужчин, лет	63,4	62,9	63,6	64,5	64,7	64,7
Ожидаемая продолжительность жизни женщин, лет	74,7	75,1	75,5	76,2	76,5	76,4

*Источник: [141., с.77].*

Проблемой остается значительная разница в продолжительности жизни мужчин и женщин. В 2009 году она составляла 11,7 лет, тогда как по оценке Программы развития ООН естественной разницей считается 5 лет. Большая разница в продолжительности жизни мужчин и женщин наблюдается в основном за счет сокращения ожидаемой продолжительности жизни мужчин. Сокращение ожидаемой продолжительности жизни мужчин обусловлено, прежде всего, их чрезмерной смертностью, которая по причинам различных заболеваний и внешним основаниям превышает смертность женщин. Выяснение причин такой ситуации имеет большое практическое значение, так как позволяет определить основные направления демографической политики, которые будут способствовать сокращению смертности населения.

Данные республиканского социологического мониторинга Института социологии НАН Беларуси (2002-2009 гг.) свидетельствует о том, что значимость здоровья как ресурса и капитала возрастает в ситуациях социально-экономической нестабильности, когда людям приходится активизировать свою трудовую и экономическую активность для сохранения и поддержания уровня и качества жизни (для этого как минимум нужно быть здоровым и трудоспособным). Вместе с тем актуальной для Беларуси остается проблема табакокурения, алкоголизма, нарко- и токсикомании, крайне негативно влияющих на здоровье людей, а следовательно, на качество человеческого капитала и возможности его воспроизводства. Очевидно, что общество нуждается в утверждении новых ценностных приоритетов в отношении здоровья, и значимая роль здесь принадлежит государству. Еще одним стоимостным показателем состояния человеческого капитала в рассматриваемой сфере является доля государственных расходов на здравоохранение в ВВП (табл. 5.14): 4,9% в 2000 г., 4,6 – в 2005 г., 4,5 – в 2007 г., 3,9 – в 2009 г.

Таблица 5.14 – Динамика расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь на здравоохранение в 2000-2009 гг.

Наименование	Годы						
	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Расходы в процентах по отношению:							
к ВВП	4,9	4,5	4,6	4,5	4,5	3,9	3,9
к общим расходам	13,8	10,2	9,5	9,5	9,1	7,9	8,4

*Источник: составлено на основе данных [142, с.107-109]*

Снижение средней продолжительности жизни населения (при практически неизменной доле затрат на здравоохранение, физическую культуру и спорт из консолидированного бюджета) во многом объясняется уменьшением доходов людей при повышении цен на лекарственные препараты, а также пренебрежительным отношением к стандартам здорового образа жизни. На преодоление негативных тенденций нацелены Национальная программа демографической безопасности Республики Беларусь на 2007-2010 гг., Государственная программа по реорганизации первичной медицинской помощи населению республики, а также ряд целевых программ, направленных на преодоление вредных привычек.

Одним из показателей *институционального капитала* выступает динамика патентов на изобретения. Вопросу охраны объектов интеллектуальной собственности все ведущие мировые производители придают огромное значение. В мире быстро растет количество заявок, поступающих в патентные ведомства. По данным ежегодного статистического отчета, число патентных заявок, поданных в рамках Договора о патентной кооперации ВОИС в Республике Беларусь, в 2009 г. достигло 1926, что на 11,3% больше, чем в 2008 году (в т.ч. 91% национальными заявителями, а только 9% – иностранными) (см. табл.5.15).

Таблица 5.15 – Поступление патентных заявок и выдача патентов в Республике Беларусь, 1995-2009 гг.

Наименование	Годы						
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Подано заявок на патентование изобретений	1039	1198	1340	1377	1662	1730	1926
Выдано патентов на изобретения	633	537	955	1130	1379	1252	1297
Действует патентов	1112	2213	3794	3508	4007	4140	4666

*Источник: [144, с.16].*

Как видим, число выданных патентов в 2008-2009 гг. не превышает 1300, несмотря на положительную динамику количества поданных заявок. Соответственно растет число действующих патентов в Республике Беларусь: 1112 в 1995 году против 4666 в 2009 году.

Статистика последних лет также свидетельствует о расширяющейся доступности средств связи и массовой информации – как традиционных (телевидение, радио, телефон), так и новых (Интернет и мобильная связь). В 2009 году количество квартирных телефонных аппаратами составило 343 штук на 1000 человек, что превышает на 7% величину показателя за 2008 год (см.табл. 5.16).

По данным статистического сборника «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь», на конец 2009 года в стране насчитывалось 4790,9 тысяч

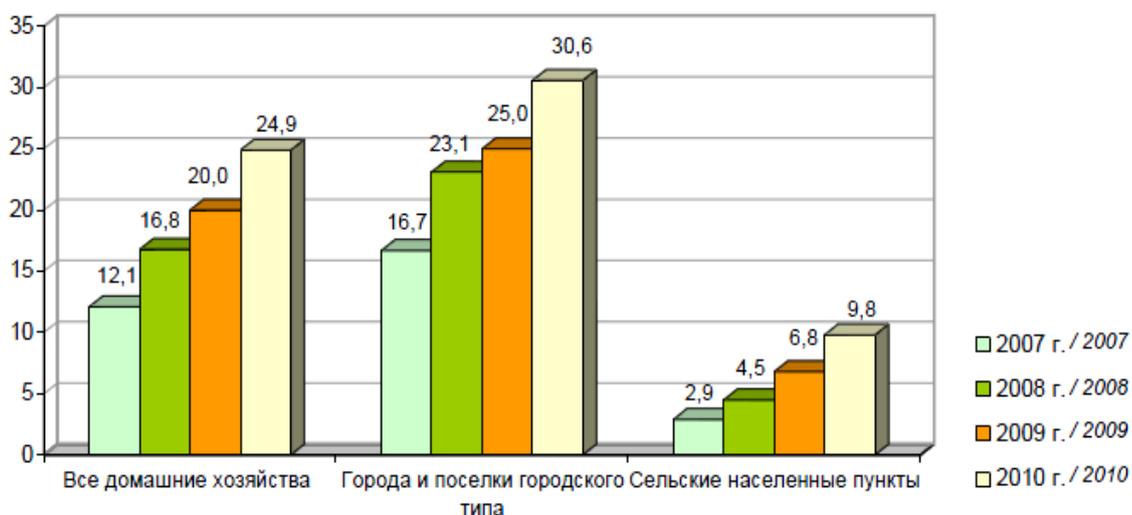
абонентов и пользователей всех видов передачи данных, из них с выходом в Интернет — 4436,8 тысяч. Широкополосным доступом в интернет пользовались 1047,7 тысяч абонентов.

Таблица 5.16 – Обеспеченность населения квартирными телефонами аппаратами, подключенными к сети электросвязи общего пользования в Республике Беларусь в 1995-2009 гг. (на 1000 человек населения; шт.)

Наименование	Годы						
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Республика Беларусь	153	234	290	298	306	321	343
в том числе:							
на городских телефонных сетях	182	273	320	325	328	337	351
на сельских телефонных сетях	89	142	212	228	244	277	319

Источник: [144, с.16].

В общем, интернет-пользователями по данным выборочного обследования домашних хозяйств на начало 2010 года являются 27,2% населения в возрасте 16 лет и старше (в процентах к общему числу населения). 24,9% домашних хозяйств были подключены к интернету (рисунок 5.7).



**Рисунок 5.7 – Удельный вес домашних хозяйств, имеющих доступ к услугам сети Интернет с домашнего компьютера в Республике Беларусь в 2007-2009 гг. (по данным выборочного обследования домашних хозяйств)**

Источник: [145].

Доступ к средствам коммуникации расширяет возможности получения образования и трудоустройства. В учебном процессе активно используются электронные библиотеки. Многие вузы расширяют программы дистанционного обучения. Благодаря развитию корпоративных сетей у граждан появилась возможность осуществлять трудовую деятельность по Интернету.

Использование композитных индексов в исследовании эффективности воспроизводства интеллектуального капитала, наиболее обоснованным из которых является

индекс развития человеческого потенциала, при поверхностном анализе позволяет сделать вывод его положительной динамике. Так, по данным Доклада ООН о развитии человека 2009 года Беларусь заняла 68-е место в ежегодном рейтинге по индексу развития человеческого потенциала и вошла в число стран с высоким уровнем человеческого развития, причем в 1990 году Беларусь занимала 33-е место в рейтинге ИРЧП, в 2000-м — 57-е. Однако необходимо различать абсолютное значение ИРЧП той или иной страны и ее место в рейтинге ИРЧП. Поскольку из года в год рейтинг составляется для разного количества стран, передвижение в нем не обязательно связано с ростом или снижением значения ИРЧП. Так, рейтинг 2001 года был составлен для 162 стран, и Беларусь находилась в нем на 53-м месте. В рейтинг-2002 были включены уже 173 страны и, несмотря на то, что значение ИРЧП Беларуси возросло, она перешла на 56-ю позицию, обогнав Панаму, но отстав от новых включенных в рейтинг стран [81, р. 80].

Динамика индекса развития человеческого потенциала свидетельствует об актуальности проблемы воспроизводства интеллектуального капитала в Республике Беларуси не только в национальном, но и в международном контексте. Величина ИРЧП для каждой страны показывает, какой путь ей еще предстоит пройти к достижению поставленных мировым сообществом целей: средней продолжительности жизни в 85 лет, равного доступа всех к образованию, обеспечения населению достойного уровня доходов. И каждая страна выбирает свои способы достижения этих целей, по-разному реализуя производительные силы человека в форме человеческого капитала.

В числе композитных индексов, позволяющих проанализировать эффективность использования интеллектуального капитала, можно выделить индекс национального благосостояния, публикуемый британским независимым научно-исследовательским институтом Legatum с 2006 года и базирующийся на статистическом анализе, исследованиях объективных данных и на субъективных оценках участников опроса.

Согласно методологии проекта рейтинг страны определяется путем вычисления средневзвешенного значения субиндексов, отражающих такие составляющие благосостояния, как ключевые макроэкономические показатели, качество образования и здравоохранения, развитость демократических институтов, организацию управления, бизнес и инновации, социальный капитал и личную свободу.

Из постсоветских стран наиболее благополучной в данном исследовании выступает Эстония (35 место), Литва – на 42 месте, Латвия – на 47, Казахстан – на 50. Более низкий рейтинг, чем Республика Беларусь в 2010 году имеют Россия (63), Украина (69), Узбекистан (76) и Молдова (86). В рейтинге не приняли участие Грузия, Армения, Азербайджан, Киргизия, Таджикистан и Туркменистан.

В 2010 году Республика Беларусь заняла 54-е место из 110 в списке самых процветающих стран мира (в 2009 году - 85-е место).

Таким образом, Беларусь стала пятой по уровню процветания среди бывших советских республик, получив высокие рейтинги по следующим субиндексам: уровень образованности населения – 23, социальное доверие – 23, качество здоровья – 37, национальная безопасность – 60, устойчивость бизнес-климата – 67 [146].

Повышение эффективности использования интеллектуального капитала связано с изменением в государственных масштабах стратегии и тактики инновационного развития Беларуси, суть которого состоит в разработке механизмов развертывания новых технологических укладов производства и перестройки научно-технической сферы. Основой такой экономической политики является определение институциональных условий и принципов построения модели государственного регулирования интеллектуального капитала.

Главная задача государственного регулирования интеллектуального капитала заключается в том, чтобы обеспечить его эффективное формирование, использование и развитие. Государственная политика в сфере интеллектуального капитала должна заключаться в следующем: в обеспечении адекватности сложившимся внешним, общецивилизационным условиям; в обеспечении эффективного функционирования интеллектуального капитала на внутреннем (национальном) уровне путем финансирования и создания организационно-экономического механизма и правовой среды; в создании социально-экономических институтов для обеспечения воспроизводства интеллектуального капитала на микроуровне.

С целью эффективного воспроизводства интеллектуального капитала в транзитивной экономике, на наш взгляд, целесообразно ориентироваться на принцип градуализма. Он предполагает, что следует сформировать такую модель развития, которая обеспечит поэтапное проведение реформ: поначалу в экспериментальном порядке, а в последующем – с распространением успешного опыта. То есть следует поэтапно формировать те условия и институты, которые в совокупности сформируют объективные условия для оптимального воспроизводства интеллектуального капитала.

Используя классификацию Ф.Шамхалова относительно функций государства при становлении нового хозяйственного механизма и с учетом акцентирования на основных стадиях воспроизводства интеллектуального капитала, можно выделить функции государства системоформирующего, системоутверждающего и системовоспроизводящего характера [147].

Первый этап реализации стратегии формирования интеллектуального капитала связан с выделением системоформирующих функций, которые позволят обеспечить запуск качественно новой модели хозяйствования – экономики знаний, индикаторами которой являются эффективность формирования и использования интеллектуального потенциала. Системоформирующие функции логически следуют из потребности формирования институтов, объективно необходимых для создания и функционирования интеллектуального капитала. К числу основополагающих системоформирующих функций государства можно отнести такие, как формирование «правил игры», присущих новым условиям, создание нормативно-правовой базы, содействие формированию новой инфраструктуры, адекватной экономике знаний.

Относительно новых «правил игры» следует иметь в виду, что они должны отвечать как общецивилизационному вектору развития, то есть должны соответствовать закономерностям функционирования экономики знаний, так и учитывать специфику исторического развития страны и менталитет населения. На наш взгляд, новые «правила игры» должны регламентировать право собственности, налоговый механизм, финансово-кредитную деятельность в сфере интеллектуального капитала, обеспечив адекватность условиям экономики знаний. Относительно содействия формированию институтов инфраструктуры, способствующих возникновению интеллектуального капитала, следует иметь в виду, что существование экономических и социальных институтов, которые уже не соответствуют потребностям общества и государства, вызывают необходимость обеспечения активного поиска новых механизмов, которые бы отвечали потребностям развития экономики знаний. Поэтому в Республике Беларусь целесообразно разрешить проблему формирования и обеспечения взаимосвязи экономических, политических и других институтов в процессе интеллектуализации общественной жизни.

Следует акцентировать внимание на институциональных аспектах, поскольку именно институты являются той средой, где отражаются экономические законы, и в то же время институты как атрибуты культурного, политического характера формируют содержание экономической политики и являются экзогенной средой, влияющей на развитие интеллектуального капитала.

Государственное регулирование интеллектуального капитала с точки зрения институциональной теории предусматривает разработку организационного механизма регулирования, главными составляющими которого является система правил, правовых законов, стандартов, норм поведения. Инфраструктура, охватывая широкий спектр специализированных учреждений банковской системы, инновационных фондов, кредитных учреждений, страховых фондов, обслуживающих соответствующие рынки

интеллектуального капитала, в полном объеме может сложиться лишь при активной роли государства.

Среди системоформирующих функций особенно следует выделить социальные функции государства. На государственном уровне следует разработать не только принципы социального партнерства, но и сам механизм их реализации. Поэтому государство должно взять на себя социальные функции для формирования и развития интеллектуального капитала. Кроме того, поскольку социальные функции вынесены за рамки рыночного механизма, что вызвано «изъянами» рынка и неспособностью рыночного механизма в чистом виде обеспечить приемлемый уровень потребления социальных благ, то они должны находиться в сфере административного регулирования со стороны государства. Таким образом, от системоформирующих функций, прежде всего, зависит результативность формирования интеллектуального потенциала нации, а также формирование необходимых условий для возникновения интеллектуального капитала.

Системоутверждающие функции государства трансформационного периода, на наш взгляд, должны возникать на втором этапе реформ. Они связаны с формированием достаточных условий для функционирования интеллектуального капитала. Это достигается за счет структурной трансформации на макро-, микроуровне, то есть приведение отраслевой структуры хозяйства в соответствие с требованиями интеллектуализации общественной жизни. На данном этапе, учитывая общемировой опыт, целесообразно обеспечить развитость институциональной инфраструктуры, благоприятный налоговый и кредитный режим, поддержку развития рынков знания. По нашему мнению, в системоутверждающих функциях государство должно выступать не только как внешняя сила, вмешивающаяся в рыночный механизм, но и как внутренний компонент этого механизма.

Это обуславливает принципиальную смену функций государства, которое должно выступать как координирующий центр, обеспечивающий согласованное развитие общества. В связи с этим обусловлена объективная необходимость структурной трансформации, причем наибольший экономический и социальный эффект достигается путем ориентации на более динамичные и прогрессивные отрасли, формирующие интеллектуальный капитал. Поскольку белорусское предпринимательство находится на этапе развития, на микроуровне системоутверждающие функции государства должны проявляться через формирование благоприятного предпринимательского климата, способствующего развитию интеллектуального капитала. Задача государства видится в создании координирующего механизма, который должен включать в себя мощный информационный сектор.

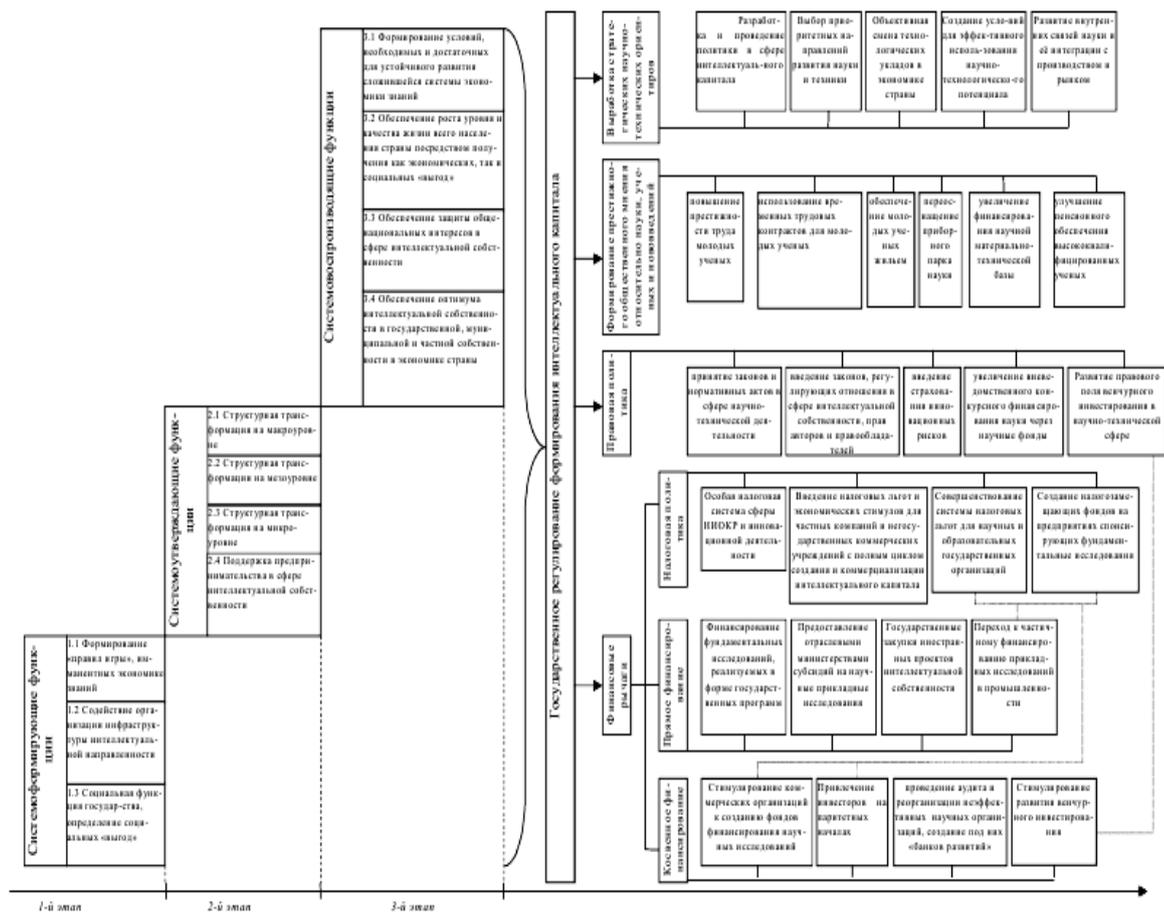
Третий этап предполагает реализацию системовоспроизводящих функций государства, которые связаны с формированием условий для устойчивого развития и

расширенного воспроизводства интеллектуального капитала в данной стране, а также с утверждением ее сферы в мировом экономическом пространстве. Системовоспроизводящие функции государства позволят не только преобразовать прежнюю систему, но и сделать процесс необратимым. На наш взгляд, важной целью данного этапа является придание экономическому развитию интеллектуального капитала устойчивости. Устойчивое развитие интеллектуального капитала обеспечивается наличием экономических и социальных предпосылок. Экономические предпосылки устойчивого развития интеллектуального капитала характеризуются существованием эффективного механизма мотивации инновационной политики государства. Социальные предпосылки достигаются посредством механизмов и институтов социального партнерства. Среди системовоспроизводящих важную роль выполняет и функция поддержания оптимального соотношения государственной и частной собственности в экономике, которое должно обеспечиваться наличием результативного и действенного механизма. Государство как гарант развития интеллектуального капитала, высоких технологий, знаний и информационных сетей, обеспечивая опережающее развитие основных сфер прорыва к новому качеству технологий, определяя приоритетные направления и развития высокотехнологичных производств и содействуя осуществлению инвестиций в эти отрасли, должно развивать сферу воспроизводства интеллектуального капитала. Следует иметь в виду, что регулирующая роль государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на рабочую силу и предложение трудоспособного населения по их качественной структуре.

В Республике Беларусь не существует такой государственной программы, которая всесторонне охватывала бы аспекты развития интеллектуального капитала.

На рисунке 5.8 нами предложена функционально-институциональная модель государственного регулирования интеллектуального капитала, которая построена с учетом рассмотренных выше функций.

При построении модели нами был учтен опыт развитых стран, которые развитие интеллектуального капитала возвели в ранг государственной политики. Однако следует отметить, что самоценность интеллектуального капитала, как и категории «капитал» вообще, определяется не его наличием, а эффективностью использования. Интеллектуальный результат становится привлекательным только в том случае, когда он может быть воплощен в реальный продукт и востребован на рынке. В противном случае даже уникальная в своем роде разработка представляет собой только лишь продукт интеллектуальной деятельности автора и не обеспечивает экономический эффект.



**Рисунок 5.8 – Функционально-институциональная модель государственного регулирования воспроизводства интеллектуального капитала в Республике Беларусь**

*Источник: авторская разработка*

Важнейшая задача заключается в формировании поддержки, стимулировании и расширении спроса на объекты интеллектуальной собственности. Эту задачу целесообразно решать в два этапа.

На первом этапе необходимо искусственно стимулировать спрос на объекты интеллектуальной собственности при помощи государственного регулирования. Спектр таких методов широко применяется в мировой практике. Это, например, может быть покупка государством на центральном и региональном уровнях инновационных продуктов, информационных услуг. Наиболее распространенный в развитых странах инструмент государственного регулирования интеллектуального капитала – это грант, обеспечивающий стимулирование государством научных исследований, легализующий поддержку и финансирование. Другим институциональным инструментом может быть государственный контракт при проведении научно-исследовательских работ, обеспечивающий кооперацию

между государственным сектором и хозяйственными субъектами, определяя формы совместного инвестирования.

*На втором этапе* государство приобретает вспомогательный характер и принимает активное участие только в том случае, если требуется коррекция рыночного механизма. Данные способы способствуют эффективному воспроизводству институционального капитала.

Повышение эффективности использования наиболее важной части интеллектуального капитала – человеческого – специфицируется в отраслях его воспроизводства.

В сфере науки – это повышение ее финансирования и одновременно – оптимизация отраслевой структуры для концентрации усилий на прорывных направлениях новых технологических решений.

В сфере образования – перестройка внутренней структуры этой сферы в пользу увеличения удельного веса, главным образом, высшего и поствысшего образования.

В сфере здравоохранения – это ускоренная реализация государственных специальных программ, нацеленных на повышение уровня и качества жизни, выполнение государственных обязательств в плане обеспечения населения медицинскими услугами и лекарственными препаратами.

*Обобщая вышеизложенное, следует заметить, что, во-первых, в современных условиях происходит переход к новому технологическому способу производства, что вызывает значительные социально-экономические трансформации, обусловленные увеличением интенсивности процессов интеллектуализации производительных сил общества. При этом интеллектуальный капитал становится доминирующим фактором экономического развития. Однако переход к «экономике знаний» как к новой ступени цивилизационного прогресса определил глубокое противоречие между новыми качествами экономических систем, свойственными данной стадии, и тем, что свойственно индустриальному этапу. Это, на наш взгляд, обуславливает необходимость институциональных преобразований экономических систем.*

*Во-вторых, формирование экономики знаний и ее главного фактора – интеллектуального капитала неминуемо ведет к переоценке роли и функций государства. Роль государства в современных условиях не может быть определена только функцией компенсатора «провалов рынка», но и дополняется новыми функциями, связанными непосредственно с обеспечением расширенного воспроизводства интеллектуального капитала.*

*В-третьих, институциональные изменения обуславливают целесообразность формирования новой модели общественного воспроизводства, которая позволит*

*обеспечить развитие новых институтов, осуществить ряд мероприятий по внедрению инновационных достижений в экономику, тем самым создавая благоприятную экономическую среду для обеспечения функционирования интеллектуального капитала, открывая новые экономические возможности развития.*

#### **5.4 Прикладные инструменты достижения сбалансированности занятости на рынке труда Беларуси**

Как показал анализ теоретико-методологических основ сбалансированности занятости на рынке труда в Республике Беларусь, несмотря на существенную методологическую значимость и научный интерес к проблематике сбалансированности занятости, в ней остается немало нерешенных проблем. Оценка сбалансированности занятости на белорусском рынке труда позволила выявить и определить несоответствия между спросом и предложением на рынке труда в трансформационной экономике на различных уровнях экономической системы. Система таких несогласований выявляет несовершенство существующего методологического инструментария планирования трудовых ресурсов в трансформационной экономике.

В условиях формирования инновационной социально-ориентированной экономики происходит заметное повышение технического уровня и совершенствование организации производства, что требует изменения состава трудовых ресурсов в качественном и количественном отношении, введения новых профессий, обслуживающих принципиально новые технологии. Необходимы методики, позволяющие планировать обучение специалистов заранее под вводимое в перспективе оборудование.

Исследователи рассматривают влияние неопределенности экономической среды на функционирование производственных процессов, но это не дает желаемого результата. Исследование структурных отношений и связей составляет структурно-функциональный анализ, в основе которого лежит системно-структурный подход к исследуемому явлению. Принцип системности будет реализован в полной мере, если все стадии исследования – учет, анализ, прогнозирование, программирование и планирование – будут осуществляться с помощью интегрированных методов. В качестве методологической основы исследования выступают энергоциклическое планирование и система балансов, интегрированных с частнонаучными методами.

Исходя из авторского концептуального подхода и целей исследования представлено определение дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса региона.

*Его суть в следующем: это баланс, трансформирующийся в модель оптимального программирования. В качестве основного структурного элемента он имеет производственно-технологический баланс трудовых ресурсов и строится с учетом демографических и миграционных процессов, динамики числа учащихся (выпускников) высших (средних специальных) учебных заведений, распределения населения, занятого в отраслях материального производства и непроизводственного сектора экономики, динамики товарооборота.* При составлении дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест региона на уровне предприятия, отраслевого и межотраслевого комплекса, региона и республики используются следующие методы и балансы: анализ межотраслевых и внутриотраслевых связей между элементами системы, табличный метод, матричный метод, топологический метод, метод технико-экономического обоснования, энергопроизводственный анализ, метод корреляционного анализа.

Разработан методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов региона, который обеспечивает взаимосвязь и сбалансированность трудовых ресурсов с количеством рабочих мест; перспективное согласование структуры трудовых ресурсов и рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учебных заведениях; привязку и достижение сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическим прогнозом региона.

На основе авторского методологического подхода к достижению равновесного состояния рынка труда и занятости, результатов кратной детерминированной факторной модели подобран методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов региона, предложены авторские модели уравнений спроса на труд на микроуровне и на уровне отраслевого комплекса.

Авторский методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов региона представлен следующими моделями:

➤ **Уравнение спроса на рабочую силу на микроуровне** (формула 5.1).

$$D_m = f(\Psi_{\gamma, \beta, \delta}^k, C_{\gamma, \beta, \delta}^{j, k}, X_{j \dots h}^k, T^k, P_{\tau_{j \dots h}}^k), \quad (5.1)$$

где  $D_m$  – спрос на рабочую силу на микроуровне;

$\Psi_{\gamma, \beta, \delta}^k$  – среднесписочная численность работников, различных по полу ( $\gamma$ ), возрасту

( $\beta$ ), квалификации ( $\delta$ ), занятых на  $k$ -том предприятии;

$C_{\gamma,\beta,\delta}^{j,k}$  – показатель трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность работников, различных по полу ( $\gamma$ ), возрасту ( $\beta$ ), квалификации ( $\delta$ ), необходимых для производства единицы  $j$ -того конечного продукта  $k$ -того предприятия;

$X_{j\dots h}^k$  – объем производства конечных продуктов различных видов ( $j\dots h$ )  $k$ -того предприятия;

$T^k$  – технология производства, оборудование  $k$ -того предприятия;

$Pr_{j\dots h}^k$  – величина прибыли на единицу объема конечного продукта  $k$ -того предприятия.

➤ **Уравнение прогнозного спроса на рабочую силу на микроуровне** (формула 5.2).

$$D_{m t} = f(C_{\gamma,\beta,\delta}^k, C_{t\gamma,\beta,\delta}^{j,k}, X_{tj\dots h}^k, T_t^k, Pr_{tj\dots h}^k), \quad (5.2)$$

где  $D_{m t}$  – прогнозный спрос на рабочую силу на микроуровне;

$Q_{\gamma,\beta,\delta}^k$  – среднесписочная численность работников, различных по полу ( $\gamma$ ), возрасту ( $\beta$ ), квалификации ( $\delta$ ), занятых на  $k$ -том предприятии;

$C_{t\gamma,\beta,\delta}^{j,k}$  – показатель трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность годовых работников, различных по полу ( $\gamma$ ), возрасту ( $\beta$ ), квалификации ( $\delta$ ), необходимых для производства единицы  $j$ -того конечного продукта  $k$ -того предприятия в  $t$ -том году;

$X_{tj\dots h}^k$  – объем производства конечных продуктов различных видов  $k$ -того предприятия в  $t$ -том году;

$T_t^k$  – технология производства, оборудование  $k$ -того предприятия в  $t$ -том году;

$Pr_{tj\dots h}^k$  – величина прибыли на единицу объема конечного продукта  $k$ -того предприятия в  $t$ -том году.

➤ **Уравнение спроса на рабочую силу на отраслевом (межотраслевом) уровне** (формула 5.3).

$$D = \sum D_m, \quad (5.3)$$

➤ **Уравнение прогнозного спроса на рабочую силу на отраслевом (межотраслевом) уровне** (формула 5.4).

$$D_t = \sum D_{m t}, \quad (5.4)$$

*Этапы создания модели отражены в формализованном виде в таблицах 5.17 и 5.18.*

Таблица 5.17 – Этапы создания модели уравнения спроса на рабочую силу на мезо-, на микроуровне

Формализованный вид этапов создания модели	Содержание основных расчетов, элементы уравнений
1	2
<p>Расчет показателя трудоемкости, учитывающего среднесписочную численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы промежуточного продукта на <math>i</math>-том <i>технологическом переделе предприятия</i> отраслевого комплекса региона по формуле 5.17.1.</p> $n_{\gamma,\beta,\delta}^i = \frac{q_{\gamma,\beta,\delta}^i}{q_j^i}, \quad (5.17.1)$	<p>где <math>n_{\gamma,\beta,\delta}^i</math> – показатель трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы определенного вида <math>j</math>-того промежуточного продукта на <math>i</math>-том технологическом переделе предприятия отраслевого комплекса региона;</p> <p><math>q_{\gamma,\beta,\delta}^i</math> – среднесписочная численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), занятых на <math>i</math>-том технологическом переделе предприятия отраслевого комплекса региона при производстве <math>j</math>-го промежуточного продукта;</p> <p><math>q_j^i</math> – объем определенного вида <math>j</math>-го промежуточного продукта, производимого на <math>i</math>-том технологическом переделе предприятия отраслевого комплекса региона</p>
<p>Расчет показателя комплексной трудоемкости учитывающего среднесписочную численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы <math>j</math>-того конечного продукта определенного вида на <math>k</math>-том предприятии <i>отраслевого комплекса региона</i> по формуле 5.17.2.</p> $c_{\gamma,\beta,\delta}^{j,k} = \sum (n_{\gamma,\beta,\delta}^i \cdot y_j^i) + \dots + (n_{\gamma,\beta,\delta}^m \cdot y_j^m), \quad (5.17.2)$	<p>где <math>c_{\gamma,\beta,\delta}^{j,k}</math> – показатель комплексной трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы <math>j</math>-того конечного продукта <math>X_j^k</math> <math>k</math>-того предприятия отраслевого комплекса региона;</p> <p><math>y_j^i</math> – коэффициент пропорциональности, отражающий удельный вес <math>j</math>-го промежуточного продукта <math>q_j^i</math>, производимого на <math>i</math>-том технологическом переделе предприятия отраслевого комплекса региона в общем объеме <math>j</math>-го конечного продукта <math>X_j^k</math> <math>k</math>-того предприятия отраслевого комплекса региона;</p> <p><math>n_{\gamma,\beta,\delta}^m</math> – показатель трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы определенного вида <math>j</math>-го промежуточного продукта на <math>m</math>-том технологическом переделе предприятия отраслевого комплекса региона;</p> <p><math>y_j^m</math> – коэффициент пропорциональности, отражающий удельный вес <math>j</math>-го промежуточного продукта <math>q_j^m</math>, производимого на <math>m</math>-том технологическом переделе предприятия отраслевого комплекса региона в общем объеме <math>j</math>-го конечного продукта <math>X_j^k</math> <math>k</math>-того предприятия отраслевого комплекса региона</p>

Окончание таблицы 5.17

1	2
<p>Среднесписочная численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), занятых на <math>k</math>-том предприятии отраслевого комплекса региона, рассчитывается по формуле Н.3.</p> $\Psi_{\gamma,\beta,\delta}^k = \sum (C_{\gamma,\beta,\delta}^{j,k} \cdot X_j^k) + \dots + (C_{\gamma,\beta,\delta}^{h,k} \cdot X_h^k), \quad (5.17.3)$	<p>где <math>\Psi_{\gamma,\beta,\delta}^k</math> – расчетная среднесписочная численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), занятых на <math>k</math>-том предприятии отраслевого комплекса региона;</p> <p><math>C_{\gamma,\beta,\delta}^{j,k}</math> – показатель комплексной трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность работников различных по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы <math>j</math>-того конечного продукта <math>X_j^k</math> <math>k</math>-того предприятия отраслевого комплекса региона;</p> <p><math>C_{\gamma,\beta,\delta}^{h,k}</math> – показатель комплексной трудоемкости, учитывающий среднесписочную численность работников по полу (<math>\gamma</math>), возрасту (<math>\beta</math>), квалификации (<math>\delta</math>), необходимых для производства единицы <math>h</math>-того конечного продукта <math>X_h^k</math> <math>k</math>-того предприятия отраслевого комплекса региона</p>

Источник: разработано и составлено автором.

Таблица 5.18 – Анализ факторов, влияющих на численность работников предприятий, отраслей, отраслевых комплексов

Фактор, детерминанта	Результат влияния фактора на численность работников
<p>А) Если вести расчет и анализ рабочих мест с существующими объемами производства конечной продукции и расчетным показателем трудоемкости, учитывающим среднесписочную численность работников (по возрасту, полу, квалификации)</p>	<p>– то при целевом приоритете задачи линейного программирования – максимум прибыли – результат расчетов просто покажет оптимальный план производства конечных продуктов при существующей профессионально-квалификационной структуре рабочих мест на каждом технологическом переделе с детальными расчетными объемами промежуточных продуктов.</p>
<p>Б) Если просчитывать варианты со значением максимума прибыли, то можно выходить на различные расчетно-обоснованные объемы производства промежуточной и конечной продукции.</p>	<p>– если объемы промежуточных продуктов на каждом рабочем месте, технологическом переделе изменятся, то это повлечет изменение расчетного показателя трудоемкости, а затем и численности работников по возрасту, полу, квалификации на каждом технологическом переделе и в целом по предприятию</p>
<p>В) Изменение ценовой политики</p>	<p>повлияет на среднесписочную численность работников предприятия. Поскольку анализ ведется по каждому виду продукции из ассортиментного ряда, изменение цен на любой вид продукции через показатель прибыли влияет на изменение максимального значения прибыли, а следом на расчет показателя оптимальной трудоемкости. Таким образом, при прежних объемах производства или при измененных объемах производства на каждом технологическом переделе среднесписочная численность работников изменится</p>

Окончание таблицы 5.18

Фактор, детерминанта	Результат влияния фактора на численность работников
Г) Изменение оборудования и технологии	Эта модель предполагает анализ каждого технологического передела, поэтому изменение технологии повлечет за собой изменение расстановки работников, различных по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре. Если предприятие запланировало или уже ввело хотя бы одно новое оборудование на любом из технологических переделов, исследователь возобновляет описательную часть модели в части производственно-технологических параметров рабочих мест. Этим может заниматься специальный человек в цехе, на технологическом переделе, на предприятии. Производственная мощность оборудования, работа с нормативными документами покажут возможный выпуск продукции на этом оборудовании – так составляются производственно-технологические параметры рабочего места. Технология производства анализируется попередельно на предмет необходимых навыков и умений сегодняшних (будущих) работников и их количества на каждом участке технологии. Таким образом, в результате изменятся производственно-технологические параметры рабочих мест и профессионально-квалификационные требования к работнику на каждом таком месте
Д) Территориальный фактор и уровень исследования (степень агрегации показателей)	Исследователь выстраивает производственную цепочку изготовления конечной продукции. Она может быть создана в рамках отрасли или межотрасли на уровне других производственных предприятий и социальных организаций. Тогда модель позволяет рассчитывать показатель трудоемкости на уровне созданных исследователем отраслевых и межотраслевых комплексов региона, национальной экономики и т. д., используя при этом принципы энергоциклического анализа и коэффициенты сопряженности

*Источник: разработано и составлено автором.*

Количество работников, различных по полу, возрасту, квалификации, обслуживающих каждый технологический передел предприятия отраслевого комплекса региона определяется исследователем посредством подсчета их численности, систематизации их по возрасту, полу, квалификации на каждом технологическом переделе. Расчетный показатель трудоемкости учитывает численность работников, занятых на предприятии отраслевого комплекса региона. Произведение показателя трудоемкости и объемов производства конечных продуктов дает расчетную среднесписочную численность работников, различных по полу ( $\gamma$ ), возрасту ( $\beta$ ), квалификации ( $\delta$ ), занятых на предприятии отраслевого комплекса.

*Аналитические возможности модели:* среднесписочная численность работников предприятия детерминирована показателем трудоемкости, учитывающим численность работников, различных по полу, возрасту, квалификации, и объемами производства промежуточного и конечного продукта, размером прибыли, технологией производства. Речь

идет о матричном методе исследования и составлении в результате расчетов задачи линейного программирования, где целевой приоритет – максимум прибыли.

В качестве элементов уравнения выступают объемы производства конечной продукции предприятия и величина прибыли на единицу объема продаж каждого вида продукции, а в системе ограничений – показатель комплексной трудоемкости и существующая среднесписочная численность работников, различных по полу, возрасту и квалификации (таблица 5.15).

*Практические прогнозные возможности модели. Математическая база и степень ограниченности возможностей расчетов.* Такие детальные расчеты показателя трудоемкости по технологическим переделам сложны из-за информационного массива, поскольку затруднительно разбить производственные процессы крупных предприятий на отдельные технологические участки и проанализировать возможности их обеспечения трудовыми ресурсами по полу, возрасту, квалификации, численности. В этом поможет компьютеризация общества и расчеты на ЭВМ. Модель на сегодняшний день апробирована на уровне технологического передела предприятия отраслевого комплекса.

*Возможность расчетов численности работников по предложенной модели в перспективе 4 – 5 лет.* Одним из факторов, задающим уровень занятости на микроуровне и профессионально-квалификационную структуру работников, является технология и оборудование (их совершенствование). Их ввод планируется предприятием заранее; посредством структурно-функционального анализа возможно выявить, какого качества и в каком количестве требуются трудовые ресурсы на каждом технологическом переделе для обслуживания нового оборудования в долгосрочной перспективе. Модель предполагает анализ каждого технологического передела, поэтому изменение технологии повлечет за собой изменение расстановки работников, различных по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре. Если предприятие планирует в перспективе введение хотя бы одной единицы нового оборудования на любом из технологических переделов, исследователь возобновляет описательную часть модели в части производственно-технологических параметров рабочих мест. Этим может заниматься специальный человек в цехе, на технологическом переделе, на предприятии. Анализ производственной мощности оборудования, нормативных документов позволяет определить производственно-технологические параметры рабочего места. Технология производства анализируется по технологическим переделам, формулируются производственно-технологические параметры рабочих мест в долгосрочной перспективе.

*Таким образом, особенность предлагаемого методологического инструментария планирования трудовых ресурсов региона состоит: 1) в расчете показателя трудоемкости*

по переделам (детальном, гибком к изменяющимся объемам производства и технологии, учитывающем коэффициенты сопряженности рабочих мест, позволяющем вести анализ на различных уровнях экономической системы); 2) в выявлении производственно-технологических параметров рабочих мест не только на этапе ввода оборудования, технологии, но уже и на этапе «рождения» идеи о создании нового оборудования, технологии. Параллельно возможно согласование рабочих программ учебных заведений и технико-технологических параметров рабочих мест.

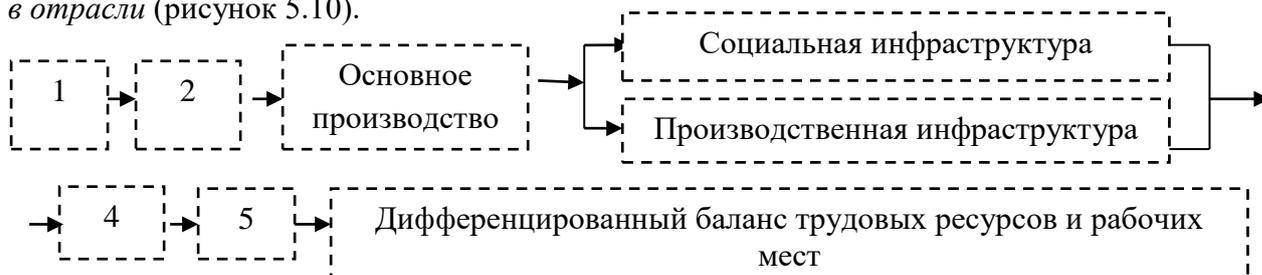
**Алгоритм составления авторского методологического инструментария** (рисунок 5.9).



**Рисунок 5.9 – Алгоритм методологического инструментария планирования трудовых ресурсов региона**

*Источник: разработано и составлено автором.*

1. Составление модели технологического процесса изготовления конечной продукции в отрасли (рисунок 5.10).



**Рисунок 5.10 – Модель технологического процесса изготовления конечной продукции на уровне отрасли**

*Источник: разработано и составлено автором.*

*Примечание. 1,2,4,5 – это технологические переделы производственного процесса конечного продукта.*

Схема дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест должна соответствовать специфике производственных циклов изготовления продукции. Поэтому исходным пунктом формирования схем балансов трудовых ресурсов и рабочих мест является составление модели технологии изготовления конечной продукции отраслевого комплекса, в основе формирования которой лежит изучение топологии технологических процессов. Мы начинаем с отраслевого уровня только затем, чтобы сразу выбрать область изучения и выделить в отраслевом комплексе основное производство (основную «энергию создания продукта», по сути энергоциклического планирования), вокруг которого и «нарастает» весь производственно-технологический процесс. В экономической литературе представлено множество исследований, уделяющих внимание вопросам производственной технологии и процессам ее оптимизации, подходам к качеству производства и сущности технологического цикла и технологического процесса.

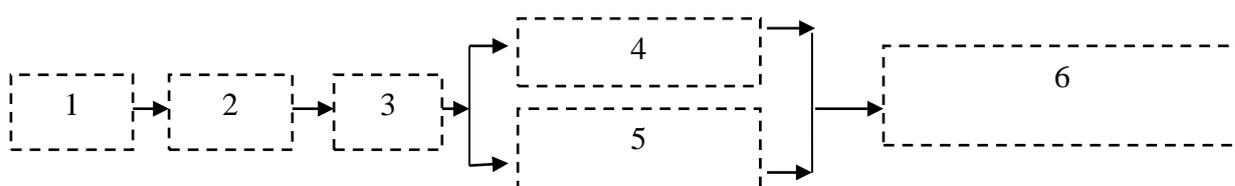
2. Составление схемы дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса.

В качестве основного показателя в социально-экономическом анализе используется рабочее место на предприятиях и в отраслевом комплексе. Показана взаимосвязь численности, профессионально-квалификационной структуры работников с конечными результатами их труда в виде схемы дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса

3. Составление модели технологического процесса изготовления и реализации конечной продукции на предприятии.

В качестве основной стадии в производственной цепи изготовления конечного продукта (потребительской стоимости) выступает основное производство. Поэтому

необходимо выделить из общей схемы комплексного баланса трудовых ресурсов *производственно-циклический баланс*. На основе изучения производственного процесса предприятия, интервьюирования ведущих специалистов промышленности, плановых и отчетных документов предприятий промышленности сделана попытка представить *производственную цепочку изготовления и реализации пищевых продуктов*. В приложении Н на рисунке 5.11 представлена примерная схема *производственной цепочки изготовления и реализации конечных продуктов*.



**Рисунок 5.11 – Модель технологического процесса изготовления и реализации конечной продукции на микроуровне**

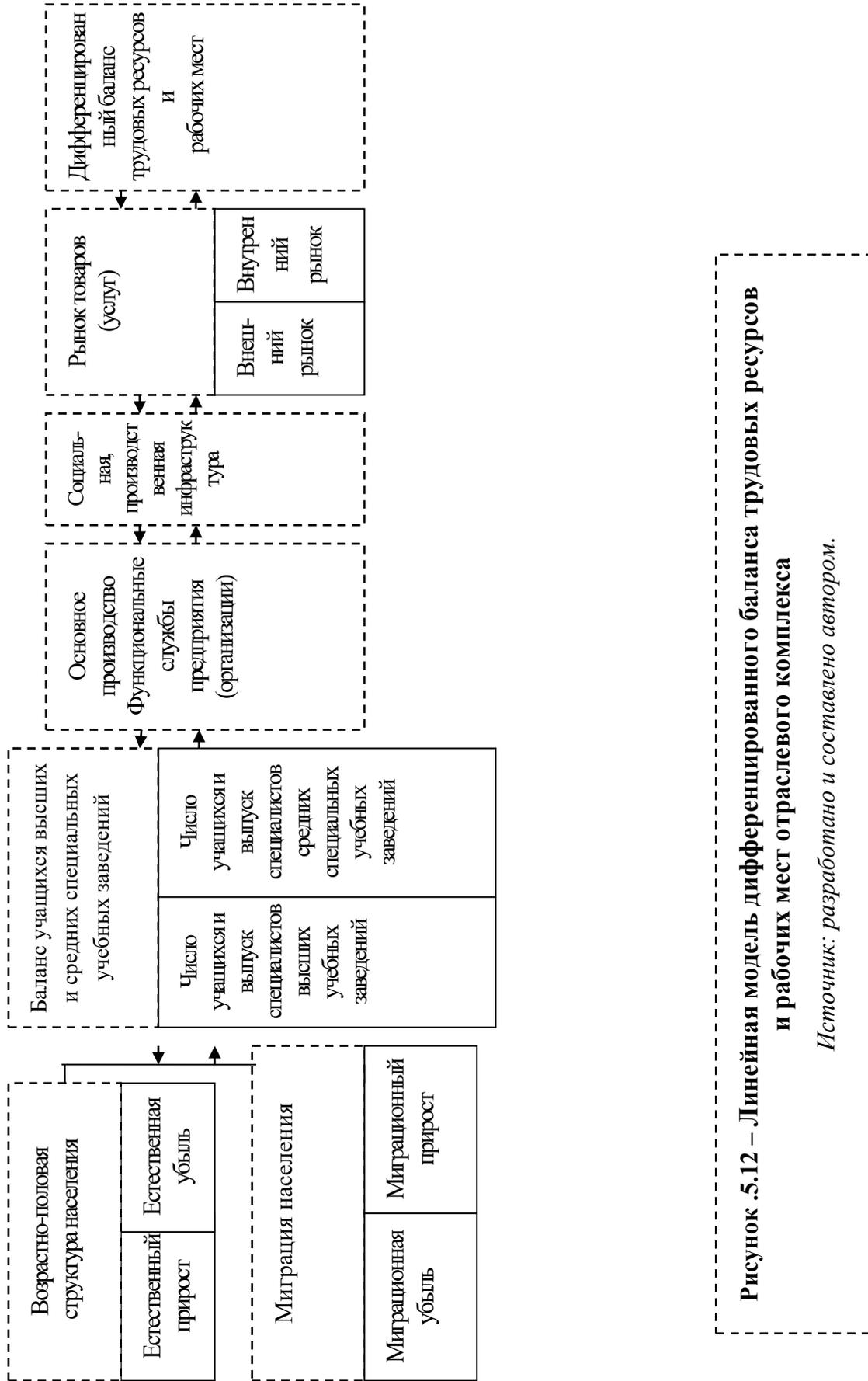
*Источник: разработано и составлено автором.*

*Примечание. 1 ... 6 – технологические пределы производственного процесса, на которых создается промежуточный и конечный продукт предприятия*

*4. На основе модели технологического процесса изготовления конечной продукции в отрасли основного производства составляется схема производственно-циклического баланса трудовых ресурсов по аналогии со схемой дифференцированного баланса трудовых ресурсов.*

*5. Построение схемы линейной модели дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса (рисунок 5.12) происходит с учетом факторов, влияющих на сбалансированное развитие рынка труда и занятости:*

– половозрастная структура населения (естественный прирост, естественная убыль); миграционные процессы в экономике региона (механический прирост (убыль)); анализ динамики изменения численности учащихся высших и средних специальных учебных заведений и их выпускников; анализ производственной цепочки (технологии) изготовления конечной продукции (услуги); анализ социальной и производственной инфраструктуры предприятия, отраслевого комплекса региона; динамика внешнего и внутреннего



**Рисунок 5.12 – Линейная модель дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса**

*Источник: разработано и составлено автором.*

товарооборота торговой сети, отраслевого комплекса региона (*практическая апробация далее*).

6. После составления линейной модели дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса рассмотрим процесс его трансформации в модель оптимального программирования.

Для этого каждый технологический передел и весь производственный процесс изготовления продуктов отраслевого комплекса региона представляем в виде симплексных таблиц. Они делают возможным логический и взаимообусловленный перевод информации в форму существующих моделей оптимального программирования. Строим итоговую таблицу, где отражаются комплексные нормы труда. В экономической литературе представлено множество определений понятия «модель». Совокупность описанных свойств дает условный образ изучаемого объекта, который отражает структуру, функциональные связи, цель и тенденции развития. Такая совокупность понимается как модель. Экономическая модель – это формализованное описание экономического процесса или явления, структура которого определяется как его объективными свойствами, так и субъективным целевым характером исследования.

7. Следующим этапом предлагаемого методологического инструментария учета и планирования трудовых ресурсов отраслевого комплекса региона является *трансформация производственно-циклического баланса трудовых ресурсов в модель оптимального программирования*.

8. Наконец, *разрабатываем модель дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса региона*, элементами которой являются комплексные нормы численности работников, численность трудовых ресурсов, отличающихся по профессионально-квалификационному и половозрастному признаку. Модель позволяет проанализировать численность годовых работников, различных по половозрастной структуре и профессионально-квалификационному признаку. В качестве сфер приложения труда выделяем основное производство, социальную сферу, сферу обслуживания, планируемую сферу. Решение задачи линейного программирования с помощью методов математического программирования, экономико-математический анализ полученных результатов и оптимизация плановых экономических расчетов на всех уровнях развития позволяют разработать рекомендации по совершенствованию управления трудовыми ресурсами на основе производственно-циклического баланса трудовых ресурсов. На основе предложенного методологического инструментария *составим оптимизационную модель сбалансированности профессионально-квалификационной структуры предложения и спроса на региональном рынке труда*.

#### 5.4.1 Оптимизационная модель сбалансированности профессионально-квалификационной структуры предложения и спроса на региональном рынке труда

*Апробация оптимизационной модели согласования профессионально-квалификационной структуры предложения и спроса на рынке труда.* Основным звеном этой модели является производственно-циклический баланс трудовых ресурсов, что определяется сущностью энергоциклического планирования. В результате анализа производственной цепочки изготовления конечных (промежуточных) продуктов предприятия УДП «Полоцкий консервный завод» отраслевого комплекса региона спроектирована расчетная трудоемкость (таблица 5.19).

Таблица 5.19 – Итоговая таблица технологического процесса предприятия УДП «Полоцкий консервный завод», 2005 г.

Половозрастная структура	Вид продукта						Количество работников
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	
M <sup>n</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Ж <sup>n</sup>	0,42	0,32	0,26	0,59	1,44	0,28	6
Мо <sup>n</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Жо <sup>n</sup>	0,28	0,216	0,17	0,39	0,96	0,19	4
Тв. кв. <sup>n</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Тс. кв. <sup>n</sup>	0,69	0,54	0,44	0,98	2,4	0,47	10
Расчетная трудоемкость	1,39	1,076	0,87	1,96	4,8	0,94	10

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

Анализ таблицы 5.19 показал: общая среднесписочная численность работников предприятия, занятых в производственной цепочке изготовления пищевой продукции предприятия отраслевого комплекса региона, составляет 10 человек, то есть Ч<sup>n</sup> = 10 работников. При расчете показателя трудоемкости учитывается среднесписочная численность работников, различных по полу, возрасту, профессионально-квалификационному признаку, необходимых для производства единицы j-го конечного продукта конкретного вида, произведенного на предприятии отраслевого комплекса региона, и проводится в соответствии с представленной ранее методикой.

Условие задачи линейного программирования представлено в виде формулы 5.5.

$$L \max = 88\,952 X'_1 + 94\,262 X'_2 + 171\,445 X'_3 + 168\,909 X'_4 - 1858,6 X'_5 + 441\,033 X'_6 \quad (5.5)$$

где  $L \max$  – максимальное значение линейной функции;

$X'_1, X'_2, X'_3, X'_4, X'_5, X'_6$  – объемы выпускаемой продукции предприятия отраслевого комплекса региона.

Матрица ограничений составлена по результатам итоговой таблицы трудоемкостей (формула 5.6).

$$\left\{ \begin{array}{l} 0,42 X'_1 + 0,32 X'_2 + 0,26 X'_3 + 0,59 X'_4 + 1,44 X'_5 + 0,28 X'_6 \leq 6, \\ 0,28 X'_1 + 0,216 X'_2 + 0,17 X'_3 + 0,39 X'_4 + 0,96 X'_5 + 0,19 X'_6 \leq 4, \\ 0,69 X'_1 + 0,54 X'_2 + 0,44 X'_3 + 0,98 X'_4 + 2,4 X'_5 + 0,47 X'_6 \leq 10, \\ X'_1 > 0, X'_2 > 0, \dots, X'_6 > 0, \end{array} \right. \quad (5.6)$$

Решение задачи линейного программирования на ЭВМ позволило получить следующие результаты:

- оптимальный план производства  $X'_1 = 0; X'_2 = 0; X'_3 = 0; X'_4 = 0; X'_5 = 0; X'_6 = 21$  тонна;
- возможное максимальное значение целевой функции, т. е. размер прибыли, получаемой от реализации продукции  $X'_6$ , равняется 9 284 905 руб.

Таким образом, получаем оптимальный план:  $X'_1 = 0; X'_2 = 0; X'_3 = 0; X'_4 = 0; X'_5 = 0; X'_6 = 21,05$ .  $L \max = 9\,280\,000$  руб.

Расчетными нормами труда обоснована структура профессионально-квалификационного и половозрастного среднесписочного состава работников предприятия отраслевого комплекса: женщины в количестве 6 среднесписочных работников, девушки от 16 до 29 лет – 4 среднесписочных работника, в том числе специалисты средней специальной квалификации – 10 среднесписочных работников. Осуществленный расчет и полученные технически обоснованные нормы труда позволяют сделать вывод об экономической нецелесообразности производства продукции вида  $X'_1, X'_2, X'_3, X'_4, X'_5$ , что указывает на несовершенство организации труда и наличие резервов в использовании трудовых ресурсов в производственной цепи изготовления пищевой продукции.

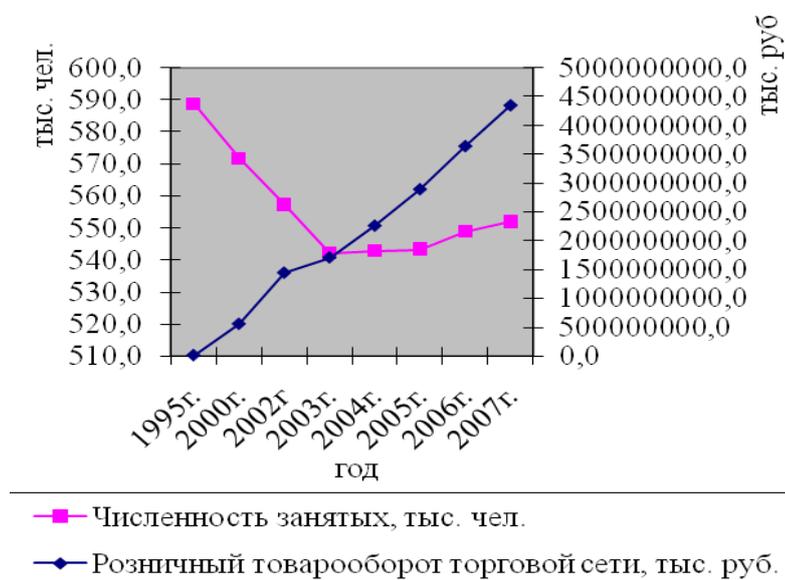
*Практическая ценность модели для предприятия состоит в расчете оптимального плана производства, который выявил, какие ассортиментные группы продукции предприятию производить невыгодно. Если просчитывать варианты со значением максимума прибыли, то можно выходить на различные расчетно-обоснованные объемы производства промежуточной и конечной продукции. Если объемы промежуточных продуктов на каждом рабочем месте и технологическом переделе изменятся, то это повлечет изменение расчетной трудоемкости, а затем и численности работников на каждом технологическом переделе (и в целом по предприятию), дифференцированных по возрасту, полу, квалификации. Модель апробирована на УДП «Полоцкий консервный завод» пищевой промышленности в 2005 г. в части расчета трудоемкости по технологическому переделу.* Учет

влияния социально-экономических факторов, описанных в этой модели, апробирован на региональном уровне посредством составления корреляционно – регрессионной модели.

**Апробация оптимизационной модели сбалансированности профессионально-квалификационной структуры предложения и спроса на региональном уровне.** Рассмотрим зависимость численности занятых в экономике Витебской области от таких факторов, как розничный товароборот торговой сети, количество выпускников вузов и ссузов, естественный прирост (убыль) населения, доля затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности с использованием ковариации величин  $Y$  (численность занятых) и  $X$  (рассматриваемые детерминанты). Ковариация используется для определения связи между двумя множествами данных.

Анализ выявил следующее.

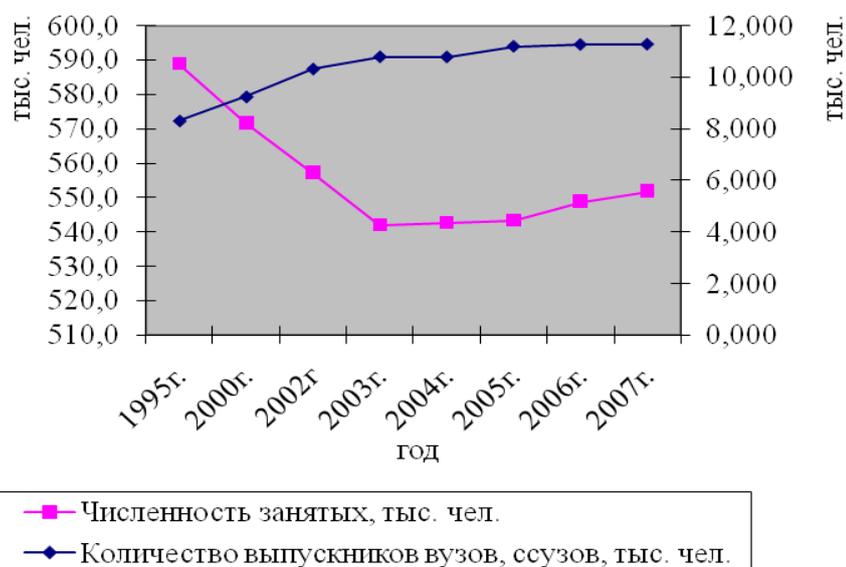
1. Отсутствует согласование при планировании изменения розничного товарооборота торговой сети и изменения численности занятого населения в экономике региона (рисунок 5.13).



**Рисунок 5.13 – Динамика изменения розничного товарооборота торговой сети и численности занятого населения на региональном рынке труда, 1995 – 2007 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

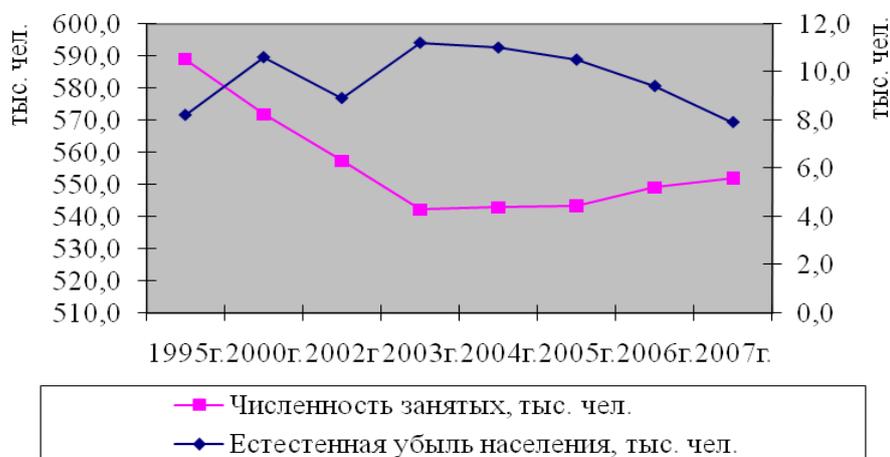
2. В 1995 – 2003 гг. отсутствовало согласование при планировании изменения количества выпускников вузов, ссузов и изменения численности занятых в экономике региона. С 2004 г. указанные категории изменяются в одном направлении и с практически одинаковым темпом без сближения (рисунок 5.14).



**Рисунок 5.14 – Динамика изменения численности выпускников вузов (ссузов) и занятого населения на региональном рынке труда, 1995 – 2007 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

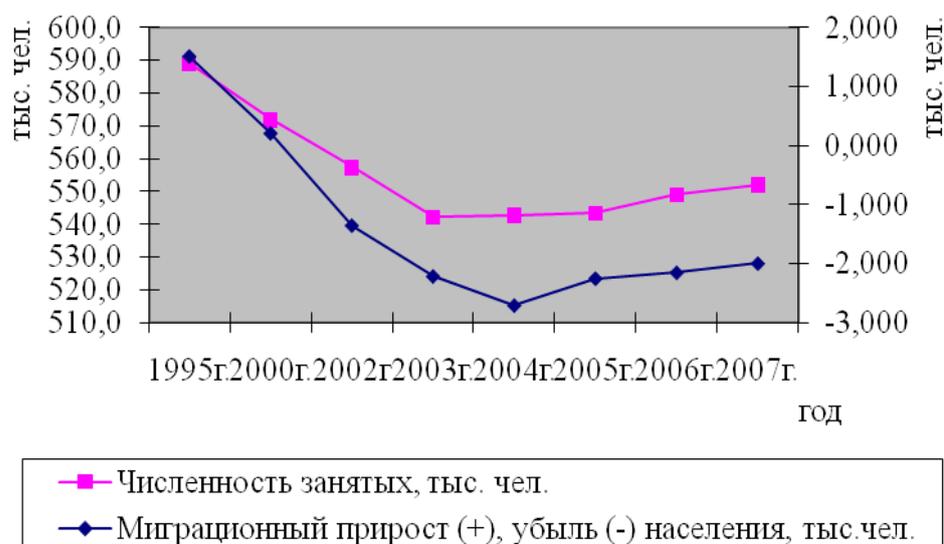
3. Отмечается обратная линейная зависимость между численностью занятого населения и размером естественной убыли населения, т. е. со снижением естественной убыли растет численность занятого населения на региональном рынке труда (рисунок 5.15).



**Рисунок 5.15 – Динамика изменения численности естественной убыли населения и занятого населения на региональном рынке труда, 1995 – 2007 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

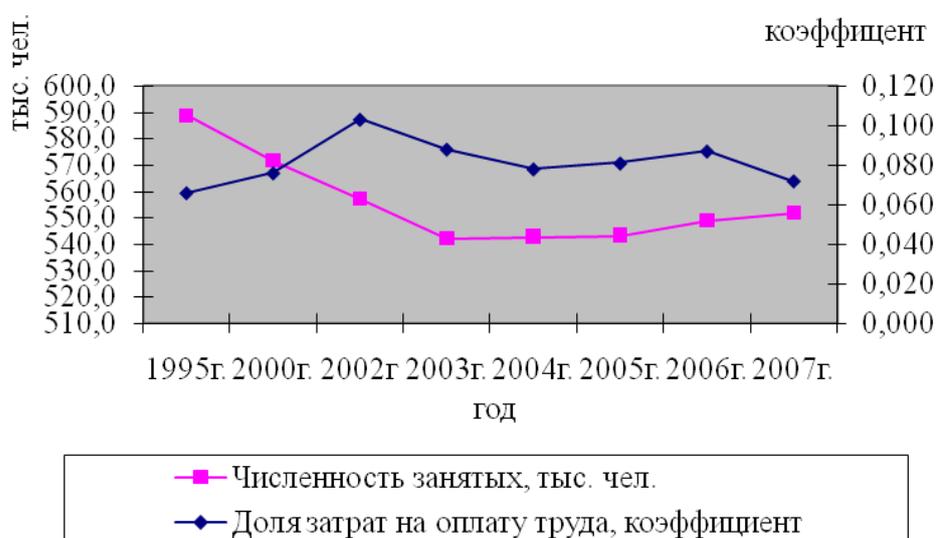
4. Согласованное планирование изменения миграционного прироста населения и изменения численности занятого населения в экономике Витебской области. Указанные показатели изменяются в одном направлении и с практически одинаковым темпом без сближения. Зависимость прямая: чем больше снижение миграционной убыли, тем больше численность занятых (рисунок 5.16).



**Рисунок 5.16 – Динамика миграционной убыли (прироста) населения и изменение численности занятого населения на региональном рынке труда, 1995 – 2007 гг.**

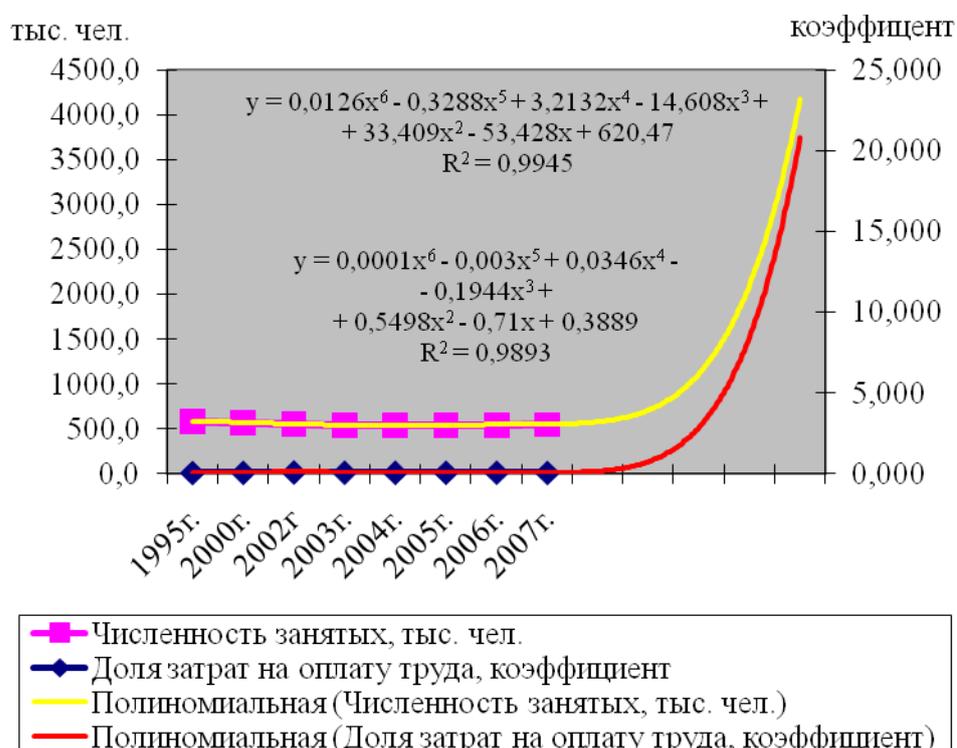
*Источник: рассчитано и составлено автором.*

5. Показал обратную зависимость между динамикой доли затрат на оплату труда в структуре затрат на производство продукции и численностью занятого населения на региональном рынке труда (рисунки 5.17, 5.18), с последующим выравниванием их развития.



**Рисунок 5.17 – Динамика доли затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности и изменение численности занятого населения на региональном рынке труда, 1995 – 2007 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором.*



**Рисунок 5.18 – Динамика доли затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности и изменение численности занятого населения на региональном рынке труда, 1995 – 2012 гг.**

*Источник: рассчитано и составлено автором.*

Анализ рисунка 5.18 показал: к увеличению численности занятых может привести увеличение доли расходов на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности.

Рассмотрим зависимость численности занятых в экономике Витебской области от таких факторов, как розничный товароборот торговой сети, количество выпускников вузов и ссузов, естественный прирост населения, доля затрат на оплату труда с использованием корреляционного анализа. Анализ проведен исходя из линейной зависимости между указанными факторами. Он позволил получить математическую модель зависимости результативного показателя (занятости) от рассматриваемых факторов, уравнение регрессии (формула 5.7):

$$\begin{aligned}
 Y = & 719,7150267 + 0,00000000773 \cdot X_1 - 18,30671575 \cdot X_2 - \\
 & - 0,064274251 \cdot X_3 + 4,867579519 \cdot X_4 + 216,5120617 \cdot X_5
 \end{aligned} \quad (5.7)$$

где  $Y$  – число занятого населения, тыс. чел.;

$X_1$  – розничный товароборот торговой сети, тыс. руб.;

$X_2$  – количество выпускников вузов, ссузов, тыс. чел.;

$X_3$  – естественная убыль населения, тыс. чел.;

$X_4$  – миграционный прирост (+), убыль (–) населения, тыс. чел.;

$X_5$  – доля затрат на оплату труда, коэффициент.

Модель позволяет определять профессионально-квалификационную структуру занятого населения исходя из информации о динамике факторов рассмотренных в формуле 5.7.

*Самыми значимыми детерминантами, определяющими уровень занятости на региональном рынке труда можно назвать долю затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности, количество выпускников вузов, ссузов, миграционный прирост (убыль) населения.*

Таким образом, формирование теоретико-практической модели Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь (рисунок 5.19) состоит из: *теоретического блока* (формирование институтов трудовых отношений в процессе становления инновационной социально-ориентированной экономики, раскрытие социально – экономической сущности сбалансированности рынка труда, выявление особенностей интеллектуального капитала в условиях становления новой экономики);

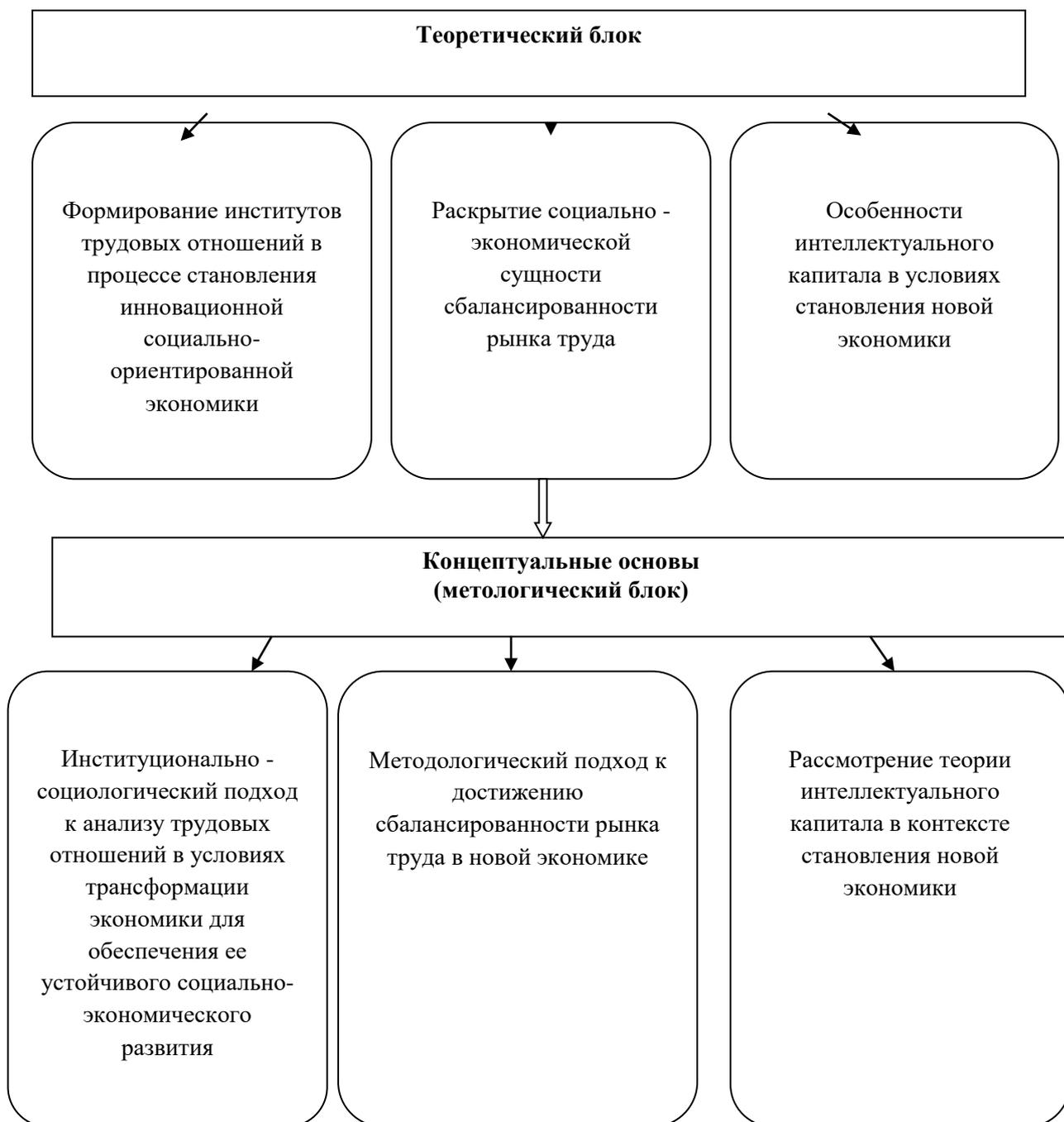
*методологического блока* (институционально – социологический подход к анализу трудовых отношений в условиях трансформации экономики для обеспечения ее устойчивого социально-экономического развития, методологический подход к достижению сбалансированности рынка труда в новой экономике, концептуальные основы развития интеллектуального капитала в контексте становления новой экономики);

*практического блока* (механизм регулирования трудовых отношений в процессе становления социально ориентированной экономики Республики Беларусь, модель воспроизводства интеллектуального капитала в Республики Беларусь в новых условиях, методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов).

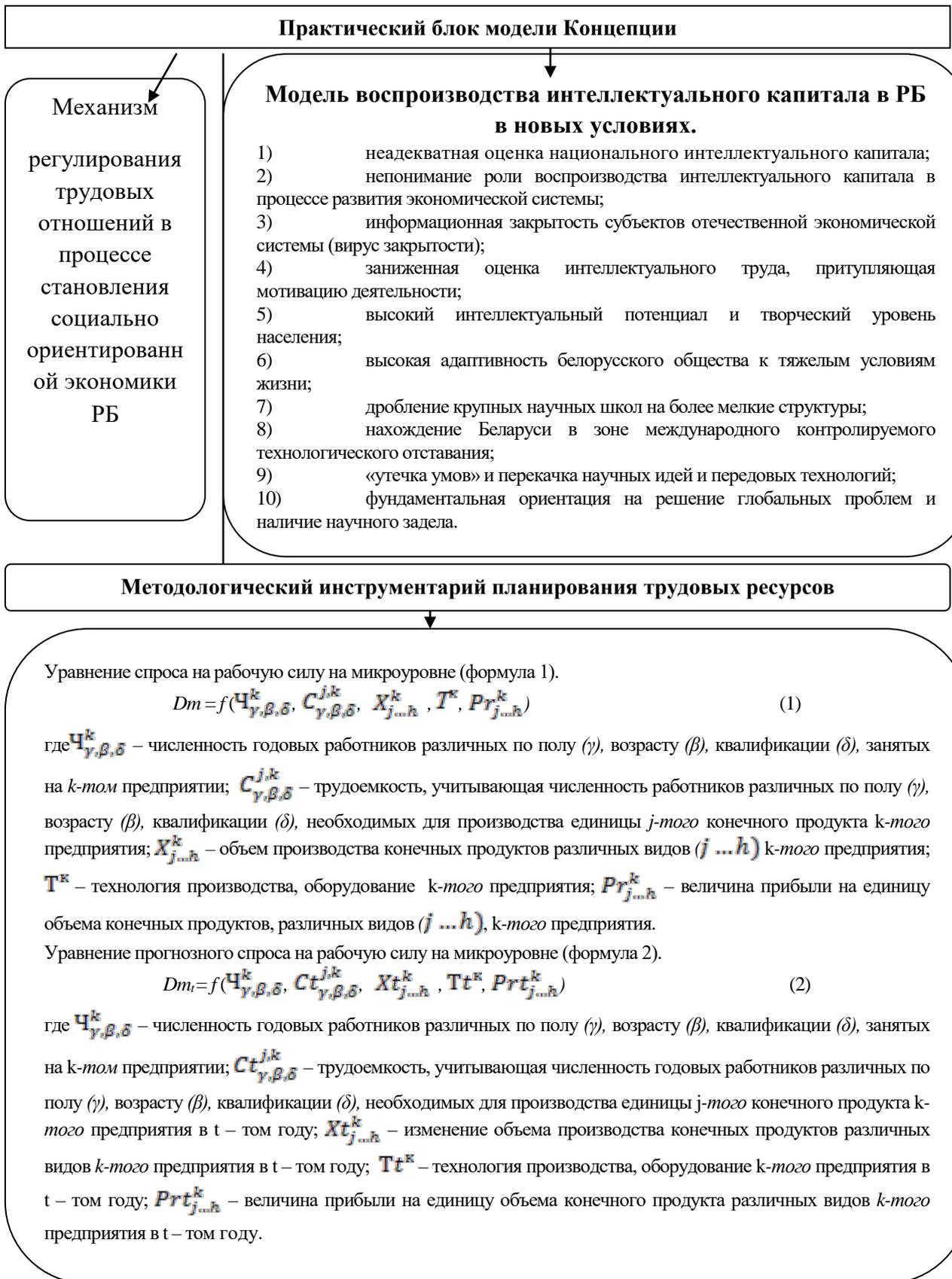
Область использования. Результаты теоретического исследования и разработка модели Концепции становления социально-ориентированной экономики Республики Беларусь для обеспечения ее устойчивого развития имеет:

практическую ценность в системе внедрения инновационных образовательных технологий при подготовке молодых специалистов, повышении квалификации управленческих кадров;

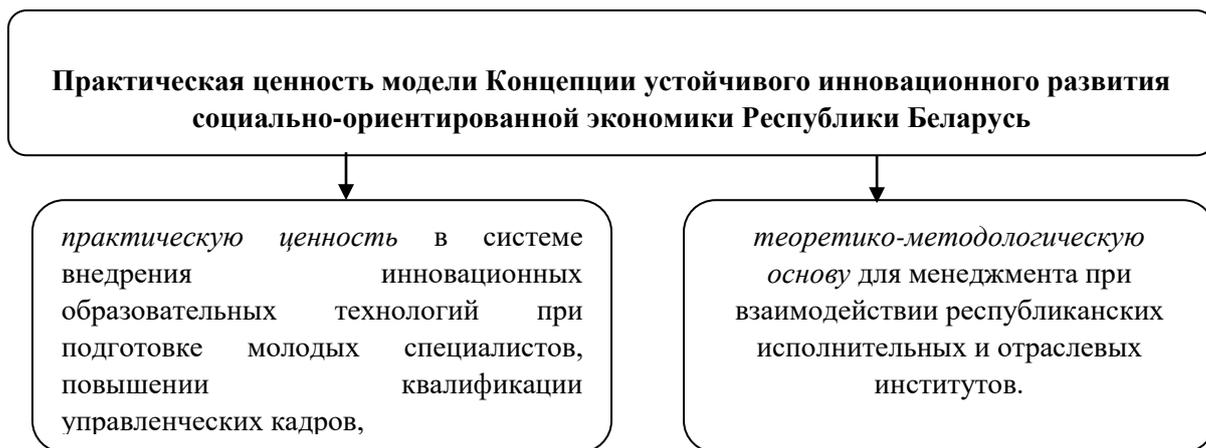
теоретико-методологическую основу для менеджмента при взаимодействии республиканских исполнительных и отраслевых институтов.



**Рисунок 5.19 – Теоретико-практическая модель Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь (см. также стр. 253-254)**



**Рисунок 5.19 – Теоретико-практическая модель Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь**  
(см. также стр. 252, 254)



**Рисунок 5.19 – Теоретико-практическая модель Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь**

**(см. также стр. 252-253)**

*Источник: разработка авторского коллектива.*

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования получены научные результаты:

1. Сделан вывод о том, что трудовые отношения в современной экономической системе – своеобразная ось, вокруг которой «вращаются» все другие экономические (производственные) отношения, в том числе отношения собственности, поскольку речь идёт о взаимодействии собственников средств производства (работодателей) и рабочей силы (работников). Поэтому развитие трудовых отношений на принципах социального партнёрства должно быть предметом особого внимания администрации предприятий, профсоюзов и государственных органов.

2. Обоснована необходимость разработки современной инновационной политики, ориентированной на построение экономики знаний, составными частями которой являются научно-техническая политика, политика, ориентированная на выпуск наукоемкой продукции и политика в области образования. Основой принятия новой политики должен стать консенсус между государством, бизнесом и научным сообществом.

3. Отмечено, что значительная часть европейских авторов справедливо полагает, что трудовые отношения в целом и производственные (экономические) отношения на микроуровне можно рассматривать в качестве основы функционирования социально-экономических систем.

4. Доказано, что реформирование институтов трудовых отношений, таких, как коллективный договор и участие в управлении, должно способствовать преодолению ряда негативных тенденций, наметившихся в Беларуси и России: снижение трудовой активности работников, темпов роста производительности труда; ухудшение безопасности труда; рост бедности и т. д. Становление новой модели трудовых отношений будет способствовать формированию единого рынка труда России и Беларуси, модификации трудовых отношений в сторону реализации гуманистических и социальных целей, что немаловажно и для наемных работников и для предпринимателей.

5. Сделан вывод о том, что сегодня необходимо комплексное, системное изучение трудовых отношений от микро- до макроуровня в контексте трансформационных процессов в трудовых отношениях, то есть во взаимосвязи с трудовой политикой, институтами участия, производственной демократией, коллективно-договорным механизмом регулирования. Состояние каждого из указанных элементов трудовых отношений во многом определяется уровнем социального партнерства. Теоретический и эмпирический анализ функционирования феномена трудовых отношений и коллективного договора как инструмента защиты и представления интересов наемных работников способствует

выявлению возможностей и границ воздействия предпринимательской и государственной политики в сфере трудовых отношений и управления.

6. Отмечено, что основными проблемами трудовых отношений, на сегодняшний день, являются дискриминации работников и миграция трудовых ресурсов. Первая проблема характерна для всех без исключения стран, вторая же свойственна преимущественно странам с нестабильной экономикой. И та, и другая проблемы не остаются без должного внимания в современном обществе, и делается многое для борьбы с ними.

7. Сделан вывод о том, что коллективный договор является основным институтом и документом, гарантирующим защиту прав и интересов наемных работников. В нем фиксируются права и обязанности сторон (работников и нанимателей), поэтому именно на него могут опираться наемные работники при защите своих экономических и социальных интересов. Коллективный договор отвечает требованиям соотношения государства и рынка. Государство устанавливает законодательные рамки и поэтому влияет на форму ведения коллективно-договорного процесса. В указанных пределах профсоюзы и работодатели действуют автономно. С учетом значительной роли государственного регулирования трудовых отношений в рамках социального партнерства в условиях трансформации, идеология социального партнерства, основанная на принципе ответственности сторон за принятые обязательства, должна получить дальнейшую поддержку и разработку и со стороны органов государственного управления. По мере осуществляемых преобразований, формирования развитого экономического сознания субъектов трудовых (и связанных с ними) отношений следует преодолевать противоречия между контрактной системой найма и коллективным договором как формой социального партнерства, разработать более гибкий механизм контрактной системы.

Регулирование трудовых отношений на принципах социального партнерства, или коллективно-договорное регулирование, выступает важнейшим социально-экономическим и организационным ресурсом и должен стать целью, самоцелью и средством формирования инновационной, социально ориентированной, устойчиво развивающейся экономики Республики Беларусь.

8. Представлена теория интеллектуального капитала в экономической теории, на наш взгляд, включает следующие положения. На стадии становления новой экономики знания приобретают значение в экономическом смысле в форме интеллектуального капитала. Теоретические знания становятся решающим экономическим ресурсом, более важным, нежели природные ресурсы и физический капитал. Основу интеллектуального капитала составляют научные знания прикладного, специфического характера, которые могут быть применены в производстве новых товаров или коммерциализованы.

Интеллектуальный капитал не имеет материально-вещественной формы проявления и объединяет не вещественные ценности интеллектуальной природы, которые воплощены в работниках или зафиксированы, закодированы в символической, знаковой форме (в формулах, изображениях, описаниях, чертежах, базах данных, компьютерных программах и т.д.) на каких-либо носителях (книги, статьи, компьютерные диски и т.д.). Особенности проявления сущностных свойств интеллектуального капитала выступают: длительный инвестиционный период, высокая степень риска, неопределенности его производства и использования, низкая степень ликвидности. Интеллектуальный капитал осуществляет свой вклад в экономические результаты следующими путями: за счет повышения эффективности производственных и управленческих процессов (экономии затрат, повышения производительности труда, капитала) обеспечивает на микроуровне рост добавленной стоимости и доходов фирмы, на макроуровне - экономический рост и накопление национального богатства.

9. Обосновано, что проблема интеллектуального капитала в Республике Беларусь распадается на две составные части. Прежде всего, необходимо сохранение уже накопленного интеллектуального потенциала: интеллектуальной элиты, широкого социального слоя образованных граждан и интеллигенции, научных школ мирового класса, научных идей и разработок. Невостребованность накопленного интеллектуального потенциала вызывает разрушение научных и производственных коллективов, утечку талантливых специалистов за рубеж, технологическую деградацию производства. Вторая сторона проблемы интеллектуального капитала в Беларуси определяется необходимостью развития интеллектуального производства.

Решение этих вопросов видится по направлениям. Во-первых, необходимо институциональное оформление интеллектуальной собственности. Интеллектуальная собственность представляет собой систему экономических отношений между субъектами хозяйствования по поводу присвоения не вещественных факторов и результатов интеллектуального производства, представляющего собой деятельность по созданию и распространению не вещественных благ интеллектуальной природы. Интеллектуальная собственность является новой формой собственности, так как возникает в результате качественного преобразования объектов собственности, а именно обособления не вещественных объектов присвоения. Но существует большая группа факторов интеллектуального характера, которая включает в себя объекты, не идентифицируемые правом собственности и нормативно-бухгалтерской моделью фирмы (затратами на их приобретение и создание). Таковы знания общего и специального характера, опыт и квалификация персонала, корпоративная культура. Другими словами, отношения

собственности в сфере интеллектуального капитала в нормативном экономическом аспекте не нашли полного отражения в праве интеллектуальной собственности. Во-вторых, необходимо наращивание инвестиционных усилий, направленных на поддержку развития интеллектуальной сферы, как предпосылок устойчивого экономического развития. К сожалению, необходимо констатировать, что в отечественной хозяйственной практике понятие неосязаемых активов ассоциируется с абстрактностью их реальной стоимости. Типичное белорусское предприятие отдает предпочтение затратам на станки, оборудование, компьютеры, нежели вложениям в интеллектуальные активы (специальную литературу, периодические издания, обучение персонала, консультации экспертов). Созданные внутри предприятия знания научно-исследовательского, опытно-конструкторского, организационно-управленческого, маркетингового и иного характера, внутрифирменная культура, опыт и квалификация персонала не рассматриваются как объекты капитала или продукт компании. Этим объясняется низкая доля частных интеллектуальных инвестиций в Беларуси.

Но и государственное финансирование интеллектуальных капиталовложений отстает от мировых стандартов. На этом направлении следует учитывать то обстоятельство, что росту производства наукоемкой продукции должен предшествовать заблаговременный рост расходов на науку и образование.

10. Сделан вывод о том, что целесообразно, чтобы вопросы регулирования интеллектуальной промышленной собственности находились в совместном ведении государства и ее субъектов.

Государство должно, с одной стороны, всячески усиливать охрану прав интеллектуальной собственности, с другой, создавать условия для становления и развития особого рынка интеллектуальных товаров и услуг, уделяя особое внимание такому стратегическому ресурсу, как интеллектуальная промышленная собственность.

11. Представлена авторская категория сбалансированности рынка труда. Это равновесие профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и экономически целесообразных рабочих мест, достижение и поддержание, которого (приближение к нему) возможно с учетом постоянного выявления детерминант определяющих спрос и предложение трудовых ресурсов в каждый данный момент времени социально-экономического развития экономики и выработки механизмов согласования обеих сторон.

12. Представлен механизм взаимодействия между элементами системы для достижения сбалансированности предложения и спроса трудовых ресурсов на внутреннем рынке труда: рассмотрение внутреннего рынка труда как относительно обособленной системы, защищающей своих работников от колебаний заработной платы и уровня

безработицы; четкое определение функций внутреннего рынка труда в условиях жесткой конкуренции между предприятиями и быстро меняющейся социально-экономической информации; изучение зарубежного опыта создания внутреннего рынка труда и его адаптация к белорусским условиям; определение основных схем и механизмов взаимодействия внутреннего рынка труда с внешним рынком труда.

13. Представлен авторский концептуальный подход к сбалансированности занятости. В нем первоочередным является введение в модель уравнения спроса трудовых ресурсов, комплексных норм численности работников и производственно-технологических параметров рабочих мест. Создание прогрессивных комплексных норм численности работников возможно за счет детального структурно-функционального анализа технологических переделов предприятий. Разбивка производственного процесса до технологических переделов позволяет в каждый данный момент времени на ЭВМ рассчитывать норму численности работников предприятия, (дифференцированных по полу возрасту квалификации), путем сопоставления объема промежуточного продукта и численности работников, обслуживающих данный технологический процесс. Использование коэффициентов сопряженности позволяет выходить на прогрессивные комплексные нормы численности работников на различных отраслевых уровнях. Информация в виде комплексных норм численности работников (по полу, квалификации, образованию) поступает с уровня технологического передела, цеха, предприятия, совокупности предприятий, отраслей и межотраслей и аккумулируется в виде дифференцированного баланса комплексных норм численности работников, умножение норм трудоемкости на объем производства дает численный и качественный состав годовых работников (по полу, возрасту, квалификации). В основе такого концептуального подхода лежит принцип энергоциклического планирования, которое объясняет логику исследования производственных цепочек в межотраслевом разрезе за счет взаимоувязки технологических переделов разных предприятий и отраслей. Научная новизна: авторский концептуальный подход дополняет уже существующие тем, что в нем нашли отражение следующие аспекты: формирование дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса начинается с микро- уровня, затрагивает мезо- уровень и макроуровень. Понимание такого направления принципиально важно, поскольку основано на логике энергоциклического планирования; возможность гибкого расчета норм численности работников дифференцированных по возрастно-половой и профессионально-квалификационной структуре, в каждый данный момент времени в зависимости от изменения объемов производства промежуточного и конечного продуктов; взаимоувязка производственных циклов предприятий, отраслевых и межотраслевых комплексов

посредством расчета комплексных норм численности работников; возможность прогнозирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест, с коррекцией нормативной информации в каждый данный момент времени и с учетом демографического, миграционного факторов, образовательного и профессионально-квалификационного уровней постоянного населения; осуществление привязки норм численности работников рассчитанных по технологическим переделам к специфике технологии производственного процесса и оборудования, что позволяет планировать численность трудовых ресурсов дифференцированных по полу, квалификации, возрасту заблаговременно (предположительно в перспективе 4-5 лет); возможность долгосрочного планирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов под производственно-технологические параметры рабочих мест за счет возможного совмещения циклов обучения работников с циклами создания новшества.

В качестве направлений совершенствования балансового метода учеными рассматриваются: совершенствование методики разработки балансов, особенно межотраслевого; использование ЭММ и ЭВМ для осуществления балансовых расчетов; применение прогрессивных норм и нормативов при разработке прогнозных и плановых балансов. По нашему мнению, недостаточно научного внимания уделено сущности энергоциклического планирования. Оно позволяет выстраивать взаимосвязанные производственные цепочки создания конечного продукта, не ограничиваясь рамками одного предприятия, отрасли, выходить с анализом равновесного (неравновесного) состояния рынка труда на отраслевые и межотраслевые комплексы, рассчитывать прогрессивные нормы численности работников на уровне этих комплексов. Поэтому важно составление таких методик согласования спроса и предложения трудовых ресурсов, которые позволили бы, не только разрозненно составлять балансы трудовых ресурсов на разных уровнях экономики, но состыковывать (увязывать между собой) трудовые балансы предприятия, отраслевые трудовые балансы, региональные трудовые балансы, а самое главное - такие балансы должны вписываться в общую схему республиканских трудовых балансов. По нашему мнению информация, содержащаяся в трудовых балансах должна способствовать достижению прозрачности в структуре и во взаимосвязях развития социально-экономической сферы региона с трудовыми ресурсами; привязки и достижению сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами региона; согласованию структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования,

определению места каждого предприятия (организации), каждой категории трудовых ресурсов (в их движении и развитии) в хозяйственном механизме региона.

14. Сделаны обобщения. Воспроизводство интеллектуального капитала представляет собой многолинейный процесс, объединяющий обучение, подготовку персонала, осуществление научных исследований и разработок и производство готовой продукции. Важной составляющей воспроизводства интеллектуального капитала является воспроизводство человеческого капитала. Элементы интеллектуального капитала, институциональный и человеческий, различаются по характеру экономического движения и амортизации в силу специфики актуализации воплощенных в них знаний. Воспроизводство институционального капитала во многом аналогично воспроизводству вещественного капитала. Особенностью воспроизводственного движения интеллектуального капитала является новая структура фондов наукоемкого предприятия, в состав которой входят вещественный, денежный и интеллектуальный капитал. В постиндустриальных условиях основная роль принадлежит интеллектуальному капиталу, поскольку именно он открывает возможности для применения материально-вещественного и финансового капитала. Понятие интеллектуальных инвестиций возникает на том основании, что затраты на образование и науку являются вложениями долгосрочного характера, которые приносят ощутимый экономический результат. Интеллектуальные инвестиции включают затраты на подготовку и переподготовку персонала, вложения в исследования и разработки, покупку патентов, лицензий, то есть инвестиции в человеческий и институциональный капитал.

В национальной экономике интеллектуальные инвестиции распределены в некоторой пропорции между различными секторами хозяйства: правительством, компаниями, иностранными инвесторами. В развитых странах большая нагрузка в затратах на производство знаний ложится на предпринимательский сектор, следовательно, знания производятся преимущественно как частное благо, и создаются возможности для коммерциализации и капитализации результатов научных исследований и разработок. В Республике Беларусь знания производятся преимущественно как общественное благо за счет средств государственного бюджета.

Общественное богатство ассоциируется сегодня с обладанием интеллектуальным капиталом (знаниями). Происходит изменение пропорций между физическим и интеллектуальным капиталом, между вещественным и интеллектуальным производством в пользу последнего, сокращение доли материальных благ и увеличение доли услуг в ВВП. В структуре национального богатства доминирует человеческий капитал.

Особенностью современного этапа развития белорусской экономики является параллельное развитие доиндустриального, индустриального и постиндустриального

производства с соответствующими им технологиями и организационно-экономическими отношениями.

Модель воспроизводства интеллектуального капитала Республики Беларусь имеет следующие особенности:

-неадекватная оценка национального интеллектуального капитала; непонимание роли воспроизводства интеллектуального капитала в процессе развития экономической системы; информационная закрытость субъектов отечественной экономической системы; заниженная оценка интеллектуального труда, притупляющая мотивацию деятельности; высокий интеллектуальный потенциал и творческий уровень населения; нахождение Беларуси в зоне международного контролируемого технологического отставания; «утечка умов» и перекачка научных идей и передовых технологий; фундаментальная ориентация на решение глобальных проблем и наличие научного задела.

15. Обоснована структура предложения трудовых ресурсов в ближайшей перспективе на совокупном рынке труда. Отмечен разнонаправленный характер тенденций на различных уровнях экономической системы: в долгосрочной перспективе увеличение по стране числа специалистов с высшим образованием, обучающихся по отраслевой специализации «образование», и снижение их числа по Витебской области; в долгосрочной перспективе снижение по стране числа специалистов с высшим образованием, обучающихся по отраслевой специализации «здравоохранение», и увеличение их числа по Витебской области. Сравнительный анализ динамики численности выпускников средних специальных учебных учреждений Республики Беларусь и Витебской области по их отраслевой специализации в 1990 – 2012 гг. предполагает при сохранении имеющихся тенденций: в долгосрочной перспективе увеличение по стране и Витебской области числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевой специализации «транспорт и связь» и «сельское хозяйство»; в долгосрочной перспективе снижение по стране и Витебской области числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевой специализации «экономика», «экономика и право».

Спрогнозирован разнонаправленный характер изменения численности специалистов-выпускников вузов: в долгосрочной перспективе увеличение по стране числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевой специализации «здравоохранение, физическая культура и спорт», и снижение их числа по Витебской области; в долгосрочной перспективе снижение по стране числа специалистов со средним специальным образованием, обучающихся по отраслевым специализациям «промышленность и строительство», «промышленность», «искусство», «искусство и кинематография», «образование», и увеличение их числа по Витебской области к 2012 г.

16. Представлен прогнозный вариант развития рынка рабочих мест на всех уровнях экономической системы Республики Беларусь. В 2010 г. перспективными являются отрасли приложения труда, где потребуются специалисты с высшим образованием: машиностроение и металлообработка, тракторное и сельскохозяйственное машиностроение, электроэнергетика, сельское хозяйство, здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение. Изучение Программы социально-экономического развития Витебской области показало, что перспективными сферами приложения труда Витебской области к 2010 г. станут: электронная промышленность, сфера услуг (освоение передачи аудиовизуальной информации), машиностроение (где, например, готовятся к созданию многооперационные сверлильно-фрезернорасточные станки с числовым программным управлением). Анализ структуры реализованного спроса показал изменения в его отраслевой структуре. За анализируемый период 1990 – 2006 гг. численность занятого населения Республики Беларусь перераспределилась: значительно сократилась численность населения, занятого в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, в пользу населения, занятого в торговле и общепите, материально-техническом снабжении и сбыте. Прогнозный анализ до 2012 г. показал (при сохранении имеющихся тенденций) дальнейшее снижение численности населения Республики Беларусь, занятого в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве. При сохранении существующих тенденций к 2012 г. прогнозируется рост занятого населения по Республике Беларусь в лесном хозяйстве и транспорте. Спрогнозировано снижение к 2012 г. численности населения Республики Беларусь, занятого в отраслях науки и научного обслуживания, торговли и общепита, материально-технического снабжения и сбыта.

Прогнозируется снижение численности занятого населения к 2012 г. в следующих отраслях материального производства Витебской области: лесное хозяйство, строительство, транспорт, торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, информационно-вычислительное обслуживание. В сельском хозяйстве, в отраслях «операции с недвижимостью» и «общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка» планируется увеличение численности занятого населения к 2012 г. Прогнозный анализ (при сохранении существующих тенденций) до 2012 г. показал снижение численности занятого населения по следующим отраслям непроизводственной сферы экономики Витебской области: ЖКХ и непроизводственные виды обслуживания, здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование, управление, судебные и юридические учреждения, общественные объединения, и рост численности занятых по отрасли «кредитование и страхование». Наиболее интеллектуалоемкими отраслями экономики Витебской области остаются: наука и научное обслуживание, где доля

работников с высшим образованием составила 48,7 % от общей численности занятого населения в данной отрасли, образование – 47,5 %, прочие отрасли сферы материального производства (информационно-вычислительное обслуживание, операции с недвижимым имуществом, общая коммерческая деятельность, геодезическая и гидрометеорологическая служба) – 32,1 %. Анализ динамики коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест выявил низкие значения (0,2 – 1,0 %) этого показателя в экономике городов Витебской области. Это подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики.

17. Исследование интеллектуального капитала в воспроизводственном аспекте позволяет сделать следующие выводы. Воспроизводство интеллектуального капитала представляет собой многолинейный процесс, объединяющий обучение, подготовку персонала, осуществление научных исследований и разработок и производство готовой продукции. Важной составляющей воспроизводства интеллектуального капитала является воспроизводство человеческого капитала.

Элементы интеллектуального капитала, институциональный и человеческий, различаются по характеру экономического движения и амортизации в силу специфики актуализации воплощенных в них знаний. Воспроизводство институционального капитала во многом аналогично воспроизводству вещественного капитала.

Особенностью воспроизводственного движения интеллектуального капитала является новая структура фондов наукоемкого предприятия, в состав которой входят вещественный, денежный и интеллектуальный капитал. В новых условиях основная роль принадлежит интеллектуальному капиталу, поскольку именно он открывает возможности для применения материально-вещественного и финансового капитала.

Понятие интеллектуальных инвестиций возникает на том основании, что затраты на образование и науку являются вложениями долгосрочного характера, которые приносят ощутимый экономический результат.

Интеллектуальные инвестиции включают затраты на подготовку и переподготовку персонала, вложения в исследования и разработки, покупку патентов, лицензий, то есть инвестиции в человеческий и институциональный капитал.

18. Анализ интеллектуальной сферы показал особенности присущих ей экономических отношений производства, рыночного обмена, собственности. Интеллектуальное производство представляет собой вид общественного производства, возникший в результате социально-экономического процесса разделения труда и представляющий собой деятельность по созданию и распространению знаний,

невещественных благ. Интеллектуальная область деятельности понимается не только как общественно организованное потребление, но и как невещественное производство, а, следовательно, производство и потребление интеллектуального капитала. Место интеллектуального капитала в системе отношений собственности определяется как результат дифференциации форм собственности по цели присвоения и объекту собственности. Особенности проявления отношений собственности в сфере действия интеллектуального капитала являются соединение субъекта и объекта присвоения; объединение субъекта труда и субъекта капитала в одном лице; распределение функций присвоения между различными субъектами; переход товарной формы присвоения в нетоварную. В субъектной структуре собственности на интеллектуальный капитал выделяются частная индивидуальная и ассоциированная, общественная (государственная), смешанная формы собственности. Важнейшей характеристикой интеллектуального капитала является поливладение или совместное владение им, поскольку в него вкладывают средства работники, частные бизнесмены и фирмы, общественные фонды, государство, муниципальные власти. В странах, где интеллектуальное производство достаточно развито, наблюдается тенденция формирования доходов интеллектуальных работников на основе учета стоимости квалифицированной рабочей силы и затрат интеллектуального капитала, как сочетание трудового и инвестиционного дохода.

19. Предложена авторская функционально-институциональная модель государственного регулирования интеллектуального капитала, которая построена с учетом системоутверждающих и системоформирующих функций государства. Сделан вывод о том, что важнейшая задача заключается в формировании поддержки, стимулировании и расширении спроса на объекты интеллектуальной собственности. Эту задачу предложено решать в два этапа. *На первом этапе* необходимо искусственно стимулировать спрос на объекты интеллектуальной собственности при помощи государственного регулирования. Спектр таких методов широко применяется в мировой практике. Это, например, может быть покупка государством на центральном и региональном уровнях инновационных продуктов, информационных услуг. Наиболее распространенный в развитых странах инструмент государственного регулирования интеллектуального капитала – это грант, обеспечивающий стимулирование государством научных исследований, легализующий поддержку и финансирование. Другим институциональным инструментом может быть государственный контракт при проведении научно-исследовательских работ, обеспечивающий кооперацию между государственным сектором и хозяйственными субъектами, определяя формы совместного инвестирования. *На втором этапе* государство приобретает вспомогательный характер и принимает активное участие только в том случае, если требуется коррекция

рыночного механизма. Данные способы способствуют эффективному воспроизводству институционального капитала.

Отмечено, что повышение эффективности использования наиболее важной части интеллектуального капитала – человеческого – специфицируется в отраслях его воспроизводства. В сфере науки – это повышение ее финансирования и одновременно – оптимизация отраслевой структуры для концентрации усилий на прорывных направлениях новых технологических решений. В сфере образования – перестройка внутренней структуры этой сферы в пользу увеличения удельного веса, главным образом, высшего и поствысшего образования. В сфере здравоохранения – это ускоренная реализация государственных специальных программ, нацеленных на повышение уровня и качества жизни, выполнение государственных обязательств в плане обеспечения населения медицинскими услугами и лекарственными препаратами.

Обосновано, во-первых, в современных условиях происходит переход к новому технологическому способу производства, что вызывает значительные социально-экономические трансформации, обусловленные увеличением интенсивности процессов интеллектуализации производительных сил общества. При этом интеллектуальный капитал становится доминирующим фактором экономического развития. Однако переход к «экономике знаний» как к новой ступени цивилизационного прогресса определил глубокое противоречие между новыми качествами экономических систем, свойственными данной стадии, и тем, что свойственно индустриальному этапу. Это, на наш взгляд, обуславливает необходимость институциональных преобразований экономических систем.

Во-вторых, формирование экономики знаний и ее главного фактора – интеллектуального капитала неминуемо ведет к переоценке роли и функций государства. Роль государства в современных условиях не может быть определена только функцией компенсатора «провалов рынка», но и дополняется новыми функциями, связанными непосредственно с обеспечением расширенного воспроизводства интеллектуального капитала.

В-третьих, институциональные изменения обуславливают целесообразность формирования новой модели общественного воспроизводства, которая позволит обеспечить развитие новых институтов, осуществить ряд мероприятий по внедрению инновационных достижений в экономику, тем самым создавая благоприятную экономическую среду для обеспечения функционирования интеллектуального капитала, открывая новые экономические возможности развития.

20. Представлен авторский методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов региона, который состоит: 1) в расчете показателя трудоемкости по

переделам (детальном, гибком к изменяющимся объемам производства и технологии, учитывающем коэффициенты сопряженности рабочих мест, позволяющем вести анализ на различных уровнях экономической системы); 2) в выявлении производственно-технологических параметров рабочих мест не только на этапе ввода оборудования, технологии, но уже и на этапе «рождения» идеи о создании нового оборудования, технологии. Параллельно возможно согласование рабочих программ учебных заведений и технико-технологических параметров рабочих мест.

21. Посредством апробации регрессионной модели выявлено, что самыми значимыми детерминантами, определяющими уровень занятости на региональном рынке труда можно назвать долю затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности, количество выпускников вузов, ссузов, миграционный прирост (убыль) населения.

22. Представлена графическая интерпретация теоретико-практической модели Концепции устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь, которая состоит из: *теоретического блока* (формирование институтов трудовых отношений в процессе становления инновационной социально-ориентированной экономики, раскрытие социально – экономической сущности сбалансированности рынка труда, выявление особенностей интеллектуального капитала в условиях становления новой экономики); *методологического блока* (институционально – социологический подход к анализу трудовых отношений в условиях трансформации экономики для обеспечения ее устойчивого социально-экономического развития, методологический подход к достижению сбалансированности рынка труда в новой экономике, концептуальные основы развития интеллектуального капитала в контексте становления новой экономики); *практического блока* (механизм регулирования трудовых отношений в процессе становления социально ориентированной экономики Республики Беларусь, модель воспроизводства интеллектуального капитала в Республики Беларусь в новых условиях, методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов).

Обозначена область ее использования. Результаты теоретического исследования и разработка модели Концепции становления социально-ориентированной экономики Республики Беларусь для обеспечения ее устойчивого развития имеет: *практическую ценность* в системе внедрения инновационных образовательных технологий при подготовке молодых специалистов, повышении квалификации управленческих кадров; *теоретико-методологическую основу для менеджмента* при взаимодействии республиканских исполнительных и отраслевых институтов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Социально-экономические модели в современном мире и путь России: в 2 кн. / редкол.: К.И. Микульский (главная редакция) [и др.]. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. - кн. 1: Трансформация постсоциалистического общества / К.И. Микульский [и др.]. – 2003. – 757 с.
2. Трудовые отношения в социальной рыночной экономике: сравнительный анализ опыта стран ЕС и возможности его использования в Республике Беларусь: отчет о НИР (заключ.) / Полоцкий гос. ун-т; рук. работы Н.И. Суханов. – № ГР 1999799. – Новополоцк, 1999. – 81 с.
3. Формирование российской модели рыночной экономики: противоречия и перспективы: сб. науч. ст. / Экономический факультет МГУ, науч. ред. К.А. Хубиев. – Москва, 2003. – ч.1. – 467 с.
4. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; пер. с англ. – М.: Academia, 1999 – 240 с.
5. Тоффлер, Д. Третья волна / Д.Тоффлер; пер. с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ, 2004 – 350 с.
6. Иноземцев, В.Л. К истории становления постиндустриальной хозяйственной системы (1973-2000) / В.Л. Иноземцев // Мировая экономика: глобальные тенденции развития [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://scd.centro.ru/rass.htm>. – Дата доступа:11.08.2009.
7. Макаров, В.Л. Экономика знаний: уроки для России / В.Л. Макаров // Вестник РАН. – 2003. – т. 73.– №5. – С. 12 – 18.
8. Иванов, В.В. Национальная инновационная система как институциональная основа экономики постиндустриального общества / В.В. Иванов // Инновации. – 2004.– № 5.– С 25 - 35.
9. Ясин, Е.Г. Перспективы российской экономики: проблемы и факторы роста. В кн.: Социально-экономические модели в современном мире и путь России. кн.1. Трансформация постсоциалистического общества / В.Г.Ясин. – М.: Экономика, 2003. – 250 с.
10. Müller-Jentsch, W. Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung / W. Müller-Jentsch. – 2., erw. Aufl. – Frankfurt a. M. etc.: Campus, 1997. – 362 s.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2005. – 1136 с.
12. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. – 356 с.
13. Шульженко-Суханова, И.Н. Институционально-социологические концепции трудовых отношений / И.Н Шульженко-Суханова // Научные труды Республиканского института

высшей школы. Философско-гуманитарные науки / Редкол.: М.И. Демчук [и др.]. – Мн.: РИВШ, 2006. – С. 114 - 120.

14. Шульженко-Суханова, И.Н. Формирование институтов трудовых отношений в переходной экономике / И.Н Шульженко-Суханова // Страны с переходной экономикой в условиях глобализации: Материалы V Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (29-31 марта 2006 г.): В 2-х т. Том 2 (Секции 3, 4) / Российский университет дружбы народов. – М.: «ЭКОН-ИНФОРМ», 2006. – С. 458 - 463.

15. Цыганов, М.Е. Тенденции развития коллективно-договорных отношений в странах ЕС / М.Е. Цыганов // Труд за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 15 - 36.

16. Суханов, Н.И. Политико-экономический анализ теории и практики участия наемных работников в управлении капиталистическими предприятиями и фирмами (на примере стран Западной Европы): автореф. дисс. на соискание ученой степени кандидата экономических наук 08. 00. 01 / Н.И. Суханов; БГУ. - Минск, 1992. - 10 с.

17. Шульженко-Суханова, И.Н. Государственное регулирование трудовых отношений и экономическая политика в транзитивной экономике: функции, субъекты, инструменты / И.Н. Шульженко-Суханова // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь / учредитель – Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – Выпуск 8 (2006). – Минск, 2006. – С. 165 – 178.

18. Соколик, Г.А. Дискриминация в сфере труда / Г.А. Соколик // Управление персоналом. – 2003. - № 6. – С.63.

19. Мазин, А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом / А. Л. Мазин // Трудовое право. – 2003. - №1. – С. 80.

20. Базылев, Н.И. Международная трудовая миграция / Н.И. Базылев, С.П. Гурко // Экономическая теория: учеб. пособие – 4-ое издание - Минск, 2005. - С. 580.

21. Шатрова, Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана / Л.А. Шатрова // Социологические исследования. – 2003.- № 3. – С. 125.

22. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: текст Кодекса по состоянию на 10 сент. 2005 г. – Минск: Амалфея, 2005. – 240 с.

23. Bell, D. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. / D. Bell; N.Y., 1973. – 507 p.

24. Kendrick, J.W. Productivity Trends: Capital and Labour / J.W. Kendrick // Review of Economics and Statistics. – 1956. – May. – P. 22 – 49.

25. Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб., 1996. – 163 с.

26. Terleckyj, N. Effect of R&D on the Productivity Growth of Industries / N. Terleckyj; Washington, 1974. – 63 p.
27. Швери, Р. Теоретическая социология Дж.Коулмена: аналитический обзор / Р. Швери // Социологический журнал. – 1996. – № 1, 2. – 17 с.
28. Friedman, M. The Basic Postulates of the Demand Theory / M. Friedman // Economic Studies Quarterly. – Vol. 14. – 1963. – 358 p.
29. Coleman, J.S. Foundations of Social Theory / J.S. Coleman; Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1990. – 993 p.
30. Marr, B. Perspectives on intellectual capital / B. Marr; Oxford: Elsevier, 2005. – 198 p.
31. Стюарт, Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Т. Стюарт // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология; под ред. В.Л. Иноземцева. М., 1999. – С. 372 - 400.
32. Adams, M. Intellectual Capital: Measuring, Managing and Communicating Intangible Value / M. Adams, M. Oleksak // Executive Insights. – 2005. – November. – P. 10 - 15.
33. Edvinsson, L. Intellectual Capital and Knowledge Management / L. Edvinsson, P. Sullivan // European Management Journal. – 1996. – Vol. 14. – P. 4 - 42.
34. Stewart, T.A. Intellectual Capital. New Wealth of Organizations / T.A. Stewart; N.Y., 1997. – 182 p.
35. Страссман, П. Информация в век электроники: Проблемы управления / П. Страссман; пер. с англ. сокращ. – М., 1987. – 237 с.
36. Эдвинссон, Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология; под ред. В. Иноземцева. – М., 1999. – С. 429 - 447.
37. Roos, J. Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape / J. Roos [and others]. – N.Y.: New York University Press, 1998. – 256 p.
38. Schultz T. Investing in People. Berkeley / T. Schultz. – 1981. – 173 p.
39. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital. Princeton (N.Y.) / F. Machlup. – 1984. – 644 p.
40. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик; под общ. ред. А.И. Анчишкина. – Москва, 1978. – 275 с.
41. Stiglitz, J. Towards a New Paradigm for Development: Strategies, Policies and Processes. Given as Raul Prebisch Lecture at United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) / J. Stiglitz. – Geneva, 1998. – 28 p.
42. Вашко, И.М. Организационно-экономический механизм государственного регулирования инновационной предпринимательской деятельности / И.М. Вашко // Малое

предпринимательство: проблемы и перспективы: материалы международной научной конференции, Полоцк, 2002.– С. 105 - 106.

43. Гаврилова, В.Е. Государственная поддержка интеллектуальной собственности при формировании антикризисного механизма / В.Е. Гаврилова // Интеллектуальная собственность и формы ее реализации: материалы международной научной конференции, Новгород, 1998.– С. 53 –54.

44. Курс экономической теории / Под общ. ред. проф. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой. – Киев: Издательство “АСА”, 1994. – 624 с.

45. Domar, E. Expansion and employment / E. Domar // Amer. Econ. Rev. – 1947. – Vol. 37. – P. 34 – 45.

46. Асанович, В.Я. Математические модели макроэкономики: учеб. Пособие / В.Я Асанович. – Минск: БГЭУ, 2002. – 88 с.

47. Solow, R.A. Contribution to the theory of economic growth / R.A. Solow // Quart. J. Econ. - 1956.- Vol.70. - P. 65-94.

48. Solow, R.A. Technical change and the aggregate production function / R.A. Solow // Rev. Econ. and Statist. - 1957. - Vol.39. - P. 312-320.

49. Kalecki, M.A. Macro-dynamic theory of business Cycle / M.A. Kalecki // Econometrica.V.3. - P.327.

50. Достойный труд – высокая цель и жизненная необходимость // Человек и труд. – 2005. - № 1. – С. 10 – 18.

51. Ванкевич, Е.В. Искать место под солнцем. Опыт кейнсианских и неокензианских моделей в практике регулирования занятости в Беларуси / Е.В. Ванкевич // Финансы. Учет. Аудит. – 2000. - № 5. – С. 50 -56.

52. Ванкевич, Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Ванкевич Е.В. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. – 120 с.

53. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева.- Москва: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

54. Капелюшников, Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. / Р.И. Капелюшников. – Москва, 2004. – 52 с. (Препринт / ГУ ВШЭ; WP3 / 2004/ 06).

55. Лемешевский, И.М. Макроэкономика. (Экономическая теория. Часть 3): учеб. пособие / И.М. Лемешевский – Минск: “ФУАинформ”, 2004. – 576 с.

56. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 года // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь.- 2006. – № 94 - 16 с.

57. Базылева, М.Н. Рынок труда: генезис и особенности / М.Н. Базылева, Л.В. Бондарь // Вестник Белорус. гос. экон. ун-та. – 2001. - №1. – С. 79–84.

58. Ванкевич, Е.В. Равновесие на рынке труда: теория и практика / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень. – 2006.- № 6. – С. 4-19.

59. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. проф. П.Э. Шлендера. – Москва: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.
60. Маркович, Данило Ж. Социология труда: учебник / Данило Ж. Маркович. – Москва: Издательство РУДН, 1997. – 512 с.
61. Экономика и рынок труда: учеб. пособие / А.С. Головачев, Н.С. Березина, Н.И. Бокун [и др.]; под ред. А.С. Головачева. – Минск: «Высшая школа», 1994. – 245 с.
62. Doeringer, P. Internal Labor Markets Manpower Analysis / P. Doeringer, M. Piore; Lexington, 1971. – P. 10 - 30.
63. Гимпельсон, В. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников., А Лукьянова.- Москва, 2007.- 60 с. – (Препринт / ГУ ВШЭ; WP3/2007/03).
64. Гимпельсон, В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы / В.Е. Гимпельсон, – Москва, 2001 – 48 с. (Препринт / Гос. ун-т Высшая школа экономики, WP3/2002/01.).
65. Thurow, L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont, 1998. – 145 p.,
66. Наука и Техника: статистические показатели / Официальный сайт «Научно-техническая деятельность Республики Беларусь», 2007-2009. [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://gknt.irc.datacenter.by/science/statistic/>. – Дата доступа: 22.11.2009.
67. Матеров, И. Факторы развития «новой экономики» в постиндустриальном обществе / И. Матеров // Экономист. – 2007. – № 2. – С. 3 - 11
68. Иванова, Н. Инновационная сфера / Н. Иванова // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 8. – С. 43 - 48.
69. Иноземцев, В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы / В.Л. Иноземцев. – М.: Юникс, 2006. – 304 с,
70. Слонимский, А.А. Научный потенциал и технологическая структура экономики Беларуси: Стратегия развития / А.А. Слонимский // Белорусский экономический журнал. – 2005. – № 1. – С. 41 - 42.
71. The World Economic Forum (WEF): The Global Competitiveness Report 2009 // WEF: [Electronic resource]. – WEF, 1996-2009. – Mode of access: <http://www.weforum.org/documents/GCR0809/index.html>. – Date of access: 05.11.2009.
72. Наука Республики Беларусь. Стат. сб. – Мн.: Министерство статистики и анализа, 2002. – 140 с.,
73. Беларусь в цифрах: стат. справочник. – Мн.: Министерство статистики и анализа, 2009. – 97 с.
74. Васильчук, Ю. Постиндустриальная экономика и развитие человека / Ю. Васильчук // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 74 - 86.

75. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М., 2007. – 448 с
76. Belarus: Addressing imbalances in the economy and society // National Human Development Report 2004. – 2005. – Minsk: «Altiora – Live Colours», 2005. – 76 p.
77. Равновесие и неравновесие социально-экономических систем / Под ред. А.И. Добрынина, Д.Ю. Миропольского. – СПб., 2008. – 186 с.
78. Качественный состав рабочей силы Республики Беларусь в 2008 году: Пресс-релиз Министерства статистики и анализа, 2009. – 4 с.
79. Щетинин, В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В.П. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42 - 49.
80. Валентей, С. Человеческий капитал: новые измерители и новые ориентиры / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики. – 2007. – № 2. – С. 90 - 102.
81. Human Development Report 2009: Overcoming barriers: Human mobility and development. –The United Nations Development Programme, UN Plaza, New York, NY. – 229 p.
82. Нестеров, Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 103 - 110.
83. Рынок труда: учебник / В.Н. Бобков [и др.]; под ред. проф. В.С. Буланова, проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд. – Москва: Издательство «Экзамен», 2003. – 480 с.
84. Прогнозирование и планирование экономики: учебник / Г.А. Кандаурова, [и др.]; под общ. ред. Г.А. Кандауровой, В.И. Борисевича. – Минск: Современная школа, 2005. – 476 с.
85. Социально-экономическая статистика: учебное пособие / Н.П. Дашинская, С.С. Подхватилина, И.Е. Теслюк; под ред. С.Р. Нестерович. – Минск: БГЭУ, 2000. – 231 с.
86. Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009-2010гг: утв. Советом Министров РБ 30.10.2008г. № 1640 / Министерство труда и социальной защиты. – Минск, 2008. – 191 с.
87. О состоянии рынка труда Витебской области и мерах по обеспечению занятости населения в 2009 году. Постановление Витебского областного исполнительного комитета от 29.01.2009г. – № 37 – 124 с.
88. Беларусь и страны мира, 2008: стат. сб. / Министерство статистики и анализа РБ. – Минск: Информационный аналитический центр при Администрации Президента Республики Беларусь, 2008. – 143 с.
89. Возрастная структура населения // Регионы Республики Беларусь в цифрах, 1995-2007 [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions/2php>. – Дата доступа: 11.08.2008.
90. Численность и естественный прирост населения // Население [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/homep/ru/indicators/population.php>. – Дата доступа: 11.08.2008.

91. Кумко, Н.И. Занятость и предпринимательство / Н.И. Кумко // Институциональные закономерности устройства и эволюции социально-экономической системы Беларуси: материалы и доклады научной конференции, Минск, 21 мая 2004 г.: в 2 ч. / БГУ; редкол.: П.С. Лемещенко [и др.]. – Минск, 2004. – Ч. 2. – С. 97–105.
92. Экономическая теория: учеб. пособие / В.Л. Ключня, И.В. Новикова М.Л. Зеленкевич [и др.]; под ред. В.Л. Ключни, И.В. Новиковой. – 2-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2002. – 400 с.
93. Регионы Республики Беларусь: стат. сб. / Мин. Стат. и анализа РБ – Минск: Информстат РБ, 2006. – 794 с.
94. Статистический ежегодник Витебской области, 2008: стат. сб. / Мин. стат. и анализа РБ, Витебское областное управление стат. и анализа. – Витебск: Информстат РБ. – 2008. – 440 с.
95. Роцин, С.Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения / С.Ю. Роцин. – Москва, 2003. – 58 с. – (Препринт / Гос. ун-т Высшая школа экономики; WP3/2003/02).
96. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007: стат. сб. / Мин. стат. и анализа РБ. – Минск: Информстат РБ, 2007. – 617 с.
97. Иванова, В.И. Управление занятостью населения на местном уровне / В.И. Иванова, Т.И. Безденежных. – М.: Финансы и кредит, 2002. – 192 с.
98. Инструкция по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду: утв. Министерством статистики и анализа Республики Беларусь 22.07.2005. – Минск, 2005. – 4 с.
99. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. – Москва: ИНФРА, 1996. – 336 с.
100. Экономика труда: учебник; под ред. А.И. Архипова, Д.Н. Карпухина, Ю.П. Кокина. – М.: ЗАО «Издательство» «Экономика», 2009. – 559 с.
101. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991 – 2000 гг.). – М.: ТЕИС, 2002. – 352 с.
102. Капелюшников, Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р.И. Капелюшников. – Москва, 2006 – 64 с. – (Препринт / Гос. ун-т Высшая школа экономики; WP3/2006/04).
103. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 годы // утв. Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.2007 № 136 / Государственный комитет по науке и технологиям [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://belisa.org.by/ru/nis/gospr/documgospr/b787894fcb05f289.html>. – Дата доступа: 25.02.2009.
104. Государственная программа возрождения и развития села на 2005 – 2010 годы // утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.03.2005 № 150 /Министерство сельского

хозяйства и продовольствия [Электронный ресурс]. – 2005. – Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press23870.html> – Дата доступа: 16.08.2008.

105. Программа социально-экономического развития Витебской области на 2006-2010 годы: утв. решением Витебского обл. Совета Депутатов 12.10.06 № 210: [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby/org74/basic/text0022.htm>. – Дата доступа 16.08.2008.

106. Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф.Энгельс. Т. 20. – М., 1989. – 896 с.

107. Котляр, А.Э. Вопросы теории воспроизводства рабочей силы / А.Э. Котляр. – М., 1991. – 176 с.

108. Копнева, Е.А. Экономическое содержание и особенности воспроизводства рабочей силы в условиях НТР / Е.А. Копнева. – СПб.: Питер, 2003. – 17 с.

109. Гойло, В.С. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы (критический очерк) / В.С. Гойло. – М., 1975. – 231 с.

110. Маевский, В. Экономическая эволюция и экономическая генетика / В. Маевский // Вопросы экономики. – 2005. – № 5. – С. 4 - 20.

111. Schultz, T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. – N.Y., 1971. – 272 p.

112. Леонтьев, Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Леонтьев. – М.: Юристъ, 2006. – 200 с.

113. Маркс, К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 26. Ч. I. – 786 с.

114. Белл, Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на Западе: Сб. ст.: Переводы. Сост. и вступ. ст. П.С.Гуревича. М., 1993. – С. 330-342.

115. Тяжов, А.И. Индивидуальный трудовой потенциал и экономическая концепция человеческих способностей / А.И. Тяжов. – Льв.: ЛГУ, 2006. – 319 с.

116. Сакс, Дж.Д. Макроэкономика: Глобальный подход / Дж.Д. Сакс, Ф.Б. Ларрен. Пер. с англ. 3-е изд. – М., 2005. – 847 с.

117. Васильев, В.С. У времени в плену: современные реалии и экономическая теория Г.Беккера / В.С. Васильев // США: экономика, политика, идеология. – 2005. – № 4. – С. 15-26.

118. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги) / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 2003. – № 2. – С. 109-119.

119. Беккер, Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS: Теория и история экономических и социальных институтов и систем / Г.С. Беккер. – М., 1993. – Т. 1. Вып. 1. – С. 24- 40.

120. Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы национальной экономики / Рук. авт. колл. Д.С Львов. – М., 2003. – 793 с.

121. Махлуп, Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп; пер. с англ. 5-е изд. – М.: Приор, 2004. – 462 с.
122. Щетинин, В.П. Экономика образования / В.П. Щетинин, Н.А. Хроменков, В.С. Рябушкин. – М., 2001. – 201с.
123. Мельянцев, В. Информационная революция - феномен «новой экономики» / В. Мельянцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – № 2. – С. 3-10.
124. Орехов, А.М. Новая экономика на пути в постиндустриальную экономику: сдвиг власти и собственности // Социально-политический журнал. – 2009. – № 5. – С.21 - 41.
125. Мамаев, В.М. Интеллектуальная собственность: прошлое и настоящее // Общественные науки и современность. – 2008. – № 4. – С.38 - 44.
126. Как защитить интеллектуальную собственность. Правовое и экономическое регулирование: Справ. пособие / Под ред. С.Д. Корчагина. М., 2009. – 336 с.
127. Большой экономический словарь; под ред. А.Н. Азрилияна. – М., 1994. – 528 с.
128. Дагаев, А.Д. Фактор НТР в современной рыночной экономике: Учеб. пособие. М., 2009. – 271с.
129. Гойло, В.С. Проблемы интеллектуального труда // США: экономика, политика, идеология. – 2008. – № 6. – С.23-36.
130. Шаховская, Л.С, Закон мотивации деятельности и вероятностное моделирование интеллектуального капитала / Шаховская Л.С, Злобина И.И., М., 2006. – 92 с.
131. Волкова, Т. Индивидуальная интеллектуальная собственность в науке // Российский экономический журнал. – 2009. – №6. – С.137 - 139.
132. Собственность в экономической системе; под ред. В.Н. Черковца, В.М. Кулькова. – М., 2008. – 556 с.
133. Ходжсон, Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. – 2009. – № 8. – С. 32-45.
134. Кендрик, Дж. Экономический рост и формирование капитала / Дж. Кендрик. –М.: Наука, 2006. – 275 с.
135. Becker, G.S. The Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G.S. Becker. – N.Y., 1964. – 187 p.
136. Нуреев, Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) / Р. Нуреев // Вопросы экономики. – 2008. – № 9. – С. 136-157.
137. Меньшиков, С. Новая экономика. Основы экономических знаний. М., 2009. – 400 с.
138. Toffler, A. Third Wave. / A. Toffler. – N.Y., 1980. – 554 p.
139. Беларусь в цифрах: стат.справочник. – Мн.: Министерство статистики и анализа, 2010. – 97 с.

140. Капелюшников, Р.М. Экономическая теория прав собственности / Р.М. Капелюшников. – М., 2006. – 145 с.
141. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2010. (Стат. Сб.). – Мн., 2010. – 306 с.
142. Республика Беларусь в цифрах. Краткий стат. сборник. Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Мн., 2010. – 98 с.
143. Доклад ВОЗ за 2009 год, N.Y., 2010. – 309 с.
144. Инновации в Республике Беларусь в 2009 году: Пресс-релиз Министерства статистики и анализа, 2010. – 40с.
145. Результаты выборочного обследования домохозяйств в Республике Беларусь в 2009 году: Пресс-релиз Министерства статистики и анализа, 2010. – 36 с.
146. Electronic resource. – WEF, 1996-2009. – Mode of access: [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: <http://www.weforum.org/documents/GCR0809/index.html>. – Date of access: 05.11.2010.
147. Шамхалов, Ф. Государство и экономика (власть и бизнес)/ Ф. Шамхалов. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 2008. – 235 с.