

не остаться без работы из-за автоматизации и роботизации, следует уделять время самообразованию и поддержанию своих компетенций на эффективном уровне [1].

Однако, помимо образования и освоения новых профессий, на рынке труда происходят изменения в сторону повышения его гибкости. Так, новым трендом стало переведение работы на четырехдневную рабочую неделю в двух вариантах. Первый, когда количество рабочих часов не сокращается и остается на фордовском уровне 40-часовой рабочей недели. Второй, когда сокращается и количество рабочих часов до 32. Переход от 40 до 32 часов работы может сопровождаться сокращением оплаты труда или сохранением оплаты труда без изменений независимо от количества часов работы.

К данному процессу прибегают страны (Нидерланды, Дания, Норвегия, Швейцария, Испания и др.) или отдельные компании (английская компания Roundpay Metal Finishers, CEO компании Wildbit, новозеландской компании Perpetual Guardian) в качестве эксперимента. Так, когда-то Генри Форд внес революционные изменения в обычный на то время график работы. В настоящее время эксперты также считают естественным эволюционный процесс в отношении рабочего времени. Гибридная работа, способ организации которой появился благодаря пандемии, позволила усилить гибкость рынка труда и сдвинуть застоявшиеся процессы на нем с места [2].

В свою очередь, эксперты выделяют как преимущества, так и недостатки четырехдневной рабочей недели. К преимуществам для работника относят возможность отдыха и проведения времени с семьей, такой баланс труда и отдыха в настоящее время считают сами работники более предпочтительным, возможно, также по причине того, что труд перешел от ручного, далее автоматизированного к более креативному и интеллектуальному, следовательно, надо больше время на восстановление организма и производительности. Недостаточное время отдыха не дает восстановиться работнику и замедляет его производительность [2].

Для работодателя такой переход позволяет экономить на электроэнергии, воде и прочих коммунальных услугах, снижается потребление бумаги, эксперты отмечают рост производительности сотрудников пропорционально уменьшению количества рабочих часов, сокращается время на рабочие встречи, и люди начинают более рационально использовать рабочее время, отмечается снижение уровня стресса у работников, работники берут меньше больничных и отгулов.

Эксперты также констатируют факт, что перевод на четырехдневную рабочую неделю возможен не для всех специальностей, а также что в некоторых случаях такой переход может сопровождаться ростом вакансий. Сокращение рабочей недели обосновано ростом гибкости рынка труда на современном этапе его развития и позволяет удовлетворить потребности как работника, так и работодателя.

Литература:

1. Бажина, А. А. Развитие компетенций личности в эпоху цифровизации / А. А. Бажина // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 19–20 мая 2022 г.). — Минск: БГЭУ, 2022. — С. 4–5.
2. Matt Ellis The four-day work week: why it works [Electronic resource]. — Mode of access: <https://zapier.com/blog/four-day-work-week>. — Date of access: 06.03. 2023

М. Н. Базылева, канд. экон. наук, доцент
e-mail: basyleva@mail.ru
БГЭУ (г. Минск)

Внешняя трудовая миграция и ее современные особенности

Миграционные процессы в целом происходят под воздействием определенных факторов. Они подразделяются на три основные группы. Прежде всего, это постоянно действующие факторы, например географическое положение и природные условия; значения этих параметров не поддаются никакому регулированию и относительно постоянны. Вторая группа факторов — временные: экологическая обстановка, уровень социально-экономического развития государства, демографические и этнические процессы. Эти составляющие изменяются в течение длительного периода. Наконец, третья группа факторов миграции называется переменными, поскольку предполагает возможность воздействия на них и регламентацией действия по определенным периодам, например уровень заработной платы, уровень безработицы и т. д. Переменные факторы являются наиболее разнообразными. В качестве относительно самостоятельных здесь можно выделить следующие. Во-первых, разница в заработной плате, нередко именно она и является определяющим моментом при принятии решения о миграции; во-вторых, моральные издержки, они связаны

с неизбежным расставанием с друзьями, родственниками, знакомыми, а также необходимостью адаптации к другой среде; в-третьих, расстояние до нового места жительства и издержки по его преодолению: при переезде в более отдаленные страны возрастают не только транспортные расходы, но и трудности получения информации о будущей работе; в-четвертых, возраст мигранта: чем он выше, тем выше моральные издержки и меньше ожидаемое время работы на новом месте; в-пятых, уровень профессиональных знаний и наличие квалификации: этот фактор не оказывает слишком сильного воздействия, поскольку достаточно часто лица с высоким уровнем образования и квалификации в своем государстве в чужом выполняют низкоквалифицированную работу; в-шестых, знание иностранных языков: если лицо не владеет ими, то теряет право на получение работы в принимающей стране; в-седьмых, семейное положение мигранта: одно из основных преимуществ молодых мигрантов как раз и заключается в отсутствии семьи, разлука с которой не вызовет высокие моральные издержки; в-восьмых, вероятность получения или потери работы на новой территории: чем выше уровень безработицы в принимающей стране, тем меньше вероятность миграции; в-девятых, несовершенство и асимметричность информации: трудность получения информации об условиях и перспективах работы снижает вероятность миграции. Фактор миграции, который вызвал определенное миграционное действие, может рассматриваться как причина. В качестве последних следует выделить прежде всего экономические, экологические, психологические, правовые, культурные, этнические и подобные факторы.

Чтобы быть активным участником миграционных процессов, работник должен обладать определенной совокупностью качественных характеристик, которые предопределят его преимущественное использование на международном и национальном рынке труда, то есть он должен обладать конкурентоспособностью, что применительно к международному рынку труда будет предопределяться двумя группами характеристик. Во-первых, востребованность рабочей силы зависит от совокупности физических и интеллектуальных данных, знаний и навыков, уровня профессиональной подготовки, наличия производственного опыта; во-вторых, необходимым элементом конкурентоспособности выступают условия самореализации личности, ее мотивация, элементы предприимчивости, инициативы, новаторства и т. д.



А. В. Бондарь, д-р экон. наук, профессор
БГЭУ (г. Минск)

Я. Д. Жукова, магистрант
БГЭУ (г. Минск)

Человеческий капитал в условиях глобальных катаклизмов

Человеческий капитал является ключевым фактором производства, определяющим не только динамику производительности труда, но и научно-технологического прогресса в целом. Уровень его развития выступает одним из важнейших показателей социально-экономической продвинутости и межстрановой конкурентоспособности любой национальной экономики.

Формирование человеческого капитала осуществляется как двусторонний процесс взаимодействия индивида и общества, поскольку для его интенсификации недостаточно индивидуальной мотивации носителей данного капитала, но необходима и мотивация общества в целом, предъявляющего спрос на имеющиеся у них знания и умения. Неоспоримо то, что «экономики, которые не способны осуществлять инвестиции в человеческий капитал, не могут рассчитывать на достижение таких темпов роста, которые наблюдаются у других, даже если они имеют доступ к той же технологии...» [1].

Одним из показателей, характеризующих уровень развития совокупного человеческого капитала той или иной страны, является индекс человеческого развития (ИЧР). Из доклада ПРООН о развитии человека за 2021/2022 гг. видно, что, например, такие богатые природными ресурсами страны, как Нигерия, Намибия и Индонезия, пока не добились высокого уровня жизни и высоких темпов экономического роста, а их рейтинг по ИЧР среди 189 стран мира: соответственно 163-е, 139-е и 114-е места. В то же время такие страны, как Ирландия, Швейцария, Финляндия, Республика Корея, не располагающие большими природными ресурсами, наоборот, за счет высокого качества своего человеческого капитала, создания необходимых условий для его накопления и эффективного использования демонстрируют высокий уровень жизни и достаточно высокие темпы экономического развития [2].

Республика Беларусь обладает достаточно высоко развитым человеческим капиталом. Согласно докладу ПРООН, Human Development Report 2021/2022, наша страна занимает 60-е место в мире по ИЧР и входит в группу стран с его очень высоким уровнем, но абсолютные его значения стали ниже по сравнению с предыдущим отчетом. Очевидно, что сдвиги в упомянутом выше рейтинге в какой-то степени определились