

не перекрывает естественную убыль населения (разницу между количеством родившихся и умерших).

Так, по данным Белстата, естественная убыль населения Беларуси в 2018 г. составила минус 26 тыс. человек, в то время как положительное сальдо миграции сложилось на уровне 9,4 тыс. человек.

В текущем году демографическая ситуация в стране заметно ухудшилась. В первом полугодии 2019 г. естественная убыль населения составила минус 19,920 тыс. человек при миграционном приросте в размере всего лишь 899 человек.

Одновременно на фоне падения рождаемости и увеличения продолжительности жизни происходит старение населения Беларуси со всеми вытекающими негативными последствиями.

Таким образом, нынешний демографический кризис в Беларуси является отражением продолжающейся деградации традиционных семейных ценностей и негативных явлений в социальной и экономической сфере.

Поэтому с точки зрения возможного улучшения демографической ситуации в Беларуси наряду с внесением изменений и дополнений в действующее семейное законодательство и другими мерами демографической политики целесообразным выглядит повышение уровня жизни и доходов населения вкупе с уменьшением социального расслоения в белорусском обществе и сокращением уровня коррупции в стране.

МЕТОДЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ АСИММЕТРИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. П. Митрахович

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Р. И. Громыко

На протяжении многих лет не теряют актуальность проблемы, связанные с рынком труда. Для того чтобы он существовал как эффективный механизм необходимо, прежде всего, решать вопросы, связанные с асимметрией информации. Поэтому целью данной работы является изучение методов преодоления асимметрии на рынке труда.

Асимметрия информации – одно из основных несовершенств рынка. На рынке, где преобладает совершенная конкуренция, производители и потребители используют неограниченный и бесплатный доступ к необходимой информации. Но на реальном рынке информации не достаточно и распределена она неравномерно между всеми участниками.

Подробнее остановимся на асимметрии информации на рынке труда на стадии найма работника – это неравномерное распределение информации между сторонами, заключающими контракт, т. е. возникает дисбаланс, когда работодатель и работник не располагают необходимой информацией друг о друге.

Асимметрия информации на рынке труда имеет ряд экономических и социальных последствий, основные из них:

- 1) неадекватность экономического поведения субъектов рынка труда;
- 2) рост фрикционной безработицы;
- 3) усиление дискриминации при найме на работу и в оплате труда по полу, возрасту, социальному статусу и др. [1].

Неадекватность экономического поведения субъектов рынка труда проявляется в самых разнообразных вариациях. Наемные работники, у которых нет достаточной информации о состоянии рынка труда на данный момент времени, попадают в

невыгодное положение при проведении переговоров с работодателями об условиях оплаты труда, часто предъявляют не обоснованные требования к уровню заработной платы. Положительным будет тот факт, если нанимающийся на работу имеет представления о качестве располагаемого им человеческого капитала [2]. Работодатель в это же время имеет представление о категории работников, к которой может быть отнесен данный человек по возрасту, уровню образования, полу и др. На основе этого работодатель устанавливает ставку заработной платы, опираясь на его представления о статистической структуре предложения труда [1].

Рост фрикционной безработицы. Одна из причин безработицы – неудовлетворенность заработной платой: согласно результатам социологических исследований, проведенных в белорусских населенных пунктах, чаще всего работники увольняются по собственному желанию по вышеуказанной причине. Но из-за нехватки информации об условиях работы в других фирмах решение не всегда бывает целесообразным. Поиск нового места трудоустройства длится в среднем до одного месяца, в течение которого люди находятся в статусе безработных [3].

Усиление дискриминации при найме на работу и в оплате труда по полу, возрасту, социальному статусу. Особое внимание следует уделять ситуациям, связанным с социальными характеристиками человека. Например, возьмем выпускника высшего учебного заведения. Под влиянием стереотипов работодатель выстраивает логическую цепочку: нет опыта – низкая производительность труда. Для того чтобы минимизировать риски, в такой ситуации может быть предъявлена невысокая заработная плата [2]. Но чаще всего работодатель отказывается принимать на работу молодых специалистов. Следствием этого является низкий процент трудоустройства по специальности среди выпускников. Это оказывает негативное воздействие как на общую экономическую ситуацию в стране, так и на психологическое состояние конкретного человека.

Преодоление асимметрии информации на рынке труда со стороны выпускников сводится в большинстве своем к подаче информационных сигналов, которые позволяют узнать о потенциальной квалификации и возможных требованиях.

Информационный сигнал – функция, несущая сообщение о физических свойствах, состоянии или поведении какой-либо физической системы, объекта или среды и преобразование этих сведений в форму, удобную для восприятия и дальнейшего использования. Исходя из заявленной темы, можно сделать вывод, что сигнал – легко определяемый внешний признак потенциального работника, косвенно характеризующий его продуктивность. Остановимся на таком информационном сигнале как портфолио выпускника.

Развитие профессиональной компетентности выпускника – это развитие творческой индивидуальности, формирование готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к инновациям.

Повышение уровня профессионализма выпускника – одно из главных условий повышения качества образования. Поэтому актуальная проблема образовательных учреждений – это научить демонстрировать достижения своих выпускников. Создание портфолио – результативный метод целесообразного и действенного продвижения настоящих и будущих специалистов на рынке труда, способ оценивания имеющихся у них профессиональных компетенций, а также перспектив дальнейшего взаимодействия работодателя с ними [4]. Портфолио может состоять из следующих компонентов:

- 1) информация «от себя» – представление себя;
- 2) информация «от других» – отзывы, характеристики и т. д.

После окончания университета выпускник должен уметь:

- 1) решать задачи, связанные с его профессиональной компетентностью;
- 2) работать с традиционными и цифровыми источниками информации;
- 3) владеть практическими умениями и навыками самостоятельного создания портфолио.

Исходя из этого можно сделать вывод, что портфолио – это:

- 1) средство мониторинга профессионализма выпускника, отражающее уровень его компетентности и конкурентоспособности;
- 2) коллекция материалов, предназначенных для более совершенной организации дальнейшей профессиональной деятельности [4].

Таким образом, портфолио выпускника должно стать средством его поддержки в условиях конкуренции на рынке труда и умением правильно, самостоятельно продемонстрировать свои достижения работодателю. В некоторых случаях портфолио может стать итоговым документом – аналогом свидетельства или выступать наряду с ним, а для администрации учреждений портфолио – это визитная карточка будущего работника.

Поэтому раскрутка портфолио выпускника – одно из необходимых и актуальных направлений деятельности вуза для подготовки выпускника к распределению.

Например, возьмем образование – это значимый сигнал на рынке труда. Уровень образования человека может быть измерен следующими параметрами: количеством лет обучения; полученной степенью; репутацией университета или колледжа, давшего степень; характеристикой; средним баллом и т. д.

Образование направлено на улучшение способностей человека. Во время обучения ему необходимо получить знания, которые будут применимы в его дальнейшей работе. Образование всегда остается важным информационным сигналом.

По итогу, все равно каждый гражданин стремится продать свою рабочую силу независимо от своих знаний. Для того чтобы это сделать, фирмы выдвигают ряд требований. Например, определенный перечень документов: документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета; трудовую книжку; диплом; направление на работу; страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и др. [2].

Указанный список играет огромную роль для нанимателя и снижает все возможные риски, связанные с будущим сотрудником. Однако в некоторых ситуациях информация, которая действительно необходима – это личностные качества сотрудника. Получение такой информации возможно при проведении тестирования, но, к сожалению, такая практика не имеет популярности в Беларуси.

Что касается информации о фирмах, то в их случае целесообразнее было бы повысить информативность корпоративного сайта, разместив на нем интересующую работников информацию об имеющихся в компании вакансиях и их подробных характеристиках, предусмотрев эффективную форму связи компании с соискателями вакансий. Это позволит снизить издержки, связанные с нецелевыми откликами на вакансии.

Считаем, что одним из эффективных методов преодоления информационной асимметрии на рынке труда является подача информационных сигналов. Это способствует повышению уровня информационного обеспечения участников рынка труда: получение данных о спросе и предложении рабочей силы, безработице, уровне заработной платы, социальных льготах и т. д. Правильная подача информационных сигналов – это эффективный способ продажи собственной рабочей силы.

Литература

1. Новикова, Д. М. Асимметрия информации на рынке труда в Республике Беларусь / Д. М. Новикова. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/102126?mode=full>. – Дата доступа: 05.03.2021.
2. Капица, С. П. Портфолио как условие формирования профессиональной компетентности выпускника педколледжа / С. П. Капица. – Режим доступа: <http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/152-special-education/4475-2014-01-20-13-04-14.html#:~:text=Портфолио%20%20эффективный%20способ%20рационального,делового%20взаимодействия%20работодателя%20с%20ними>. – Дата доступа: 08.03.2021.
3. Рекич, В. С. Ассиметричная информация на рынке труда: теория эффективной заработной платы / В. С. Рекич. – Режим доступа: <https://www.referat911.ru/Ekonomicheskaya-teoriya/assimetrichnaya-informaciya-na-rynke-truda/142935-2119733-place2.html>. – Дата доступа: 11.03.2021.
4. Бакунин, М. М. Информационная асимметрия на рынке труда / М. М. Бакунин. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/299122/informatsionn_asimetriya. – Дата доступа: 11.03.2021.

ВЛИЯНИЕ «ДЕНЕЖНОЙ ИЛЛЮЗИИ» НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Е. А. Алексахин

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Денежная иллюзия (*money illusion*) – это иллюзия, которая заключается в том, что человек склонен думать о деньгах как о чем-то постоянном и неизменном, склонен воспринимать деньги как материальный объект, тогда как на самом деле деньги – это просто символы [1]. Например, если у вас под матрацем лежит 10 тысяч рублей (20 бумажек номиналом 500 рублей каждая), вы будете считать, что если вы не возьмете ни одной бумажки и никто их не украдет, то и через год это количество денег не изменится. На самом же деле через год там будет лежать уже меньшая сумма денег, хотя ни количество бумажек, ни нарисованные на них числа, конечно, не изменятся.

В современной экономике всегда, я подчеркиваю, всегда есть инфляция, т. е. покупательная способность денег постоянно падает (рис. 1). Реальная стоимость денег всегда ниже их номинальной стоимости.

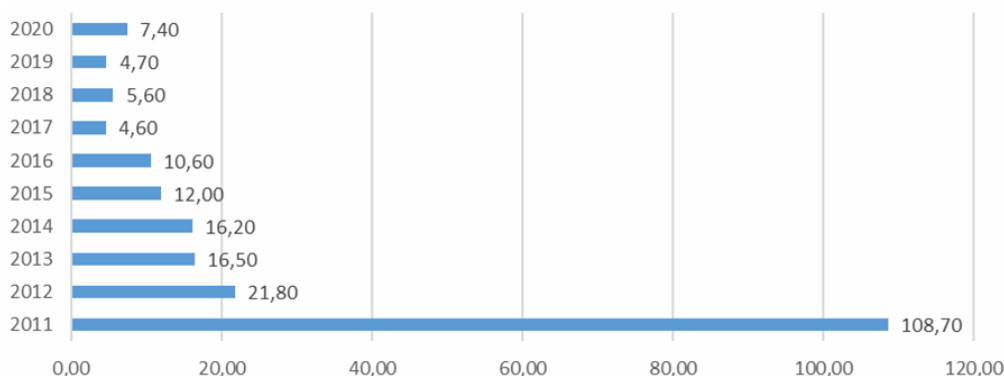


Рис. 1. Инфляция в Республике Беларусь за 10 лет, %