

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

А.В. Маркидонова\*

**Аннотация.** Обоснованы направления и рекомендации по совершенствованию механизма государственного регулирования региональных рынков труда Республики Беларусь, учитывая необходимость индивидуального подхода к каждому региону. Раскрыта важность координации различных видов экономической политики для решения ключевых проблем и обеспечения реализации задач государственного регулирования региональных рынков труда с учетом их специфики.

**Ключевые слова:** региональные рынки труда, механизм государственного регулирования, специфика региональных рынков труда, полная и эффективная занятость.

**JEL-классификация:** E24, J20, R23.

**DOI:** 10.46782/1818-4510-2023-3-97-114

*Материал поступил 20.02. 2023 г.*

Наличие нерешенных проблем на рынке труда, в числе которых уменьшение численности трудовых ресурсов, усиление миграционных процессов, несоответствие спроса и предложения с точки зрения квалификации работников, обусловленное недостаточно разработанным методическим обеспечением для оценки прогноза и регулирования рынков труда на региональном уровне, усиливает диспропорции между областями и г. Минском и вызывает необходимость принятия комплекса мер по решению указанных проблем и поиска новых, более эффективных подходов к управлению и регулированию региональных рынков труда.

Вопросами регулирования рынка труда занимаются такие специалисты, как Е.В. Ванкевич, Н.В. Маковская, Л.Е. Тихонова, И.Н. Куропатенкова, С.Н. Лебедева, Т.Н. Миронова, С. Люцифора, Д. Хортон и др.

Проблемы прогнозирования потребности в кадрах, необходимые современным работникам навыки и компетенции

освещены Е.В. Ванкевич. Выявлены новые методы прогнозирования потребности в кадрах, обосновано использование данных методов для органов государственного управления, а также для образовательных учреждений<sup>1</sup>.

Н.В. Маковская в своих работах исследует особенности функционирования белорусского рынка труда и политику занятости населения через механизмы трудоустройства, при этом показывает роль государственных служб занятости населения и кадровых агентств, анализирует феномен низкооплачиваемой занятости в Беларуси и категорию резервируемой заработной платы как установленного работнику минимального размера оплаты труда, при котором он готов приступить к работе (Маковская, 2020а, б).

<sup>1</sup> Vankevich E.V., Kalinouskaya I.N. 2020. Ensuring Sustainable Growth Based on the Artificial Intelligence Analysis and Forecast of In-demand Skills. *First Conference on Sustainable Development: Industrial Future of Territories (IFT 2020)*. DOI: 10.1051/e3sconf/202020803060

\* Маркидонова Алеся Владимировна (alesya.markidonova@gmail.com), Белорусский государственный экономический университет (г. Минск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0002-0377-2642>

Особенности формирования человеческого капитала в Республике Беларусь рассматривают Л.Е. Тихонова и А.С. Хлебовец. В своих исследованиях авторы раскрывают связь данного показателя с рядом факторов, к которым можно отнести как естественное движение населения, так и миграционные процессы, происходящие в стране, что проявляется в изменении численности населения различных возрастных групп<sup>2</sup>.

Т.Н. Миронова, исследуя вопросы формирования новой модели Национальной системы квалификаций (НСК), отмечает наличие дисбаланса в профессионально-квалификационном разрезе на рынке труда Республики Беларусь. Делает вывод о позитивном влиянии новых элементов этой системы на профессиональное развитие кадров, а следовательно, и на структуру занятости населения (Миронова, 2021).

Всемирный экономический форум, проходивший в Женеве в 2018 г., рассмотрел варианты будущего на рынке труда, а также обоснована необходимость предвидения изменений, которые коснутся работников. Ключевыми навыками для сотрудников определены следующие: обучение в течение всей жизни, подготовка и переподготовка, переход на другую работу. Выявленные критерии являются необходимым условием для устойчивого экономического роста, а также для построения успешной и плодотворной карьеры<sup>3</sup>.

В то же время вопросы специфики региональных рынков труда и факторов, ее определяющих, остаются все еще не до конца исследованными. Также остается открытым вопрос необходимости формирования и совершенствования механизма их регулирования исходя из действия различных факторов.

### *Диспропорции на региональных рынках труда*

Как уже отмечалось, региональные рынки труда в Республике Беларусь характеризуются рядом диспропорций по ключевым показателям их развития. Для их анализа были взяты разные временные периоды (2014–2019 гг., 2014–2021 гг., 2016–2020 гг.), что обусловлено наличием официальной статистики по регионам по рассматриваемым показателям.

Е.В. Ванкевич, С.О. Горовой и И.Н. Калиновская (2021) указывают на несоответствие полученных молодежью во время учебы знаний и навыков спросу, который присутствует сегодня на рынке труда, что способствует росту безработицы среди данной категории населения, трудоустройству не по специальности и пр.

Наибольший процент безработных в Республике Беларусь наблюдается среди населения в возрасте 50+, 20–24 года, 25–29 лет (рис. 1). На протяжении рассматриваемых лет граждане в возрасте 50+ доминировали в структуре безработных, с 2011 г. данный показатель увеличился на 4,8 п. п. С 2011 по 2015 г. наблюдалось ослабление проблем трудоустройства молодежи в возрасте 20–24 лет. Однако с 2016 г. удельный вес безработных этой возрастной категории увеличивается, что в очередной раз подтверждает наличие трудностей у молодых специалистов с поиском работы после окончания обучения в учреждениях средне-специального и высшего образования. С 2017 по 2019 г. удельный вес безработных данной возрастной группы вырос на 2,7 п. п. – с 13,7% до 16,4%. Уровень безработных в возрасте 25–29 лет снижался с 2011 г. с единовременным скачком в 2016 г. и незначительным увеличением на 0,2% в 2019 г.

В разрезе регионов Республики Беларусь, начиная с 2014 г., наибольшее число безработных также наблюдается среди населения в возрасте 15–29 лет (рис. 2), и прежде всего в г. Минске, на втором месте – Брестская область. Возрастная структура безработных в данных областях схожа на протяжении рассматриваемых лет. Однако в г. Минске разрыв между различными возрастными группами крайне велик. Так, в 2019 г. среди 5 анализируемых кате-

<sup>2</sup> Тихонова Л.Е., Хлебовец А.С. 2021. Современные особенности формирования человеческого капитала Республики Беларусь во взаимосвязи с демографическими процессами. *Тенденции экономического развития в XXI веке*: материалы III Международной научной конференции. С. 774–777.

<sup>3</sup> Towards a Reskilling Revolution. Future of Jobs for All. World Economic Forum. 2018. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOW\\_Reskilling\\_Revolution.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf)

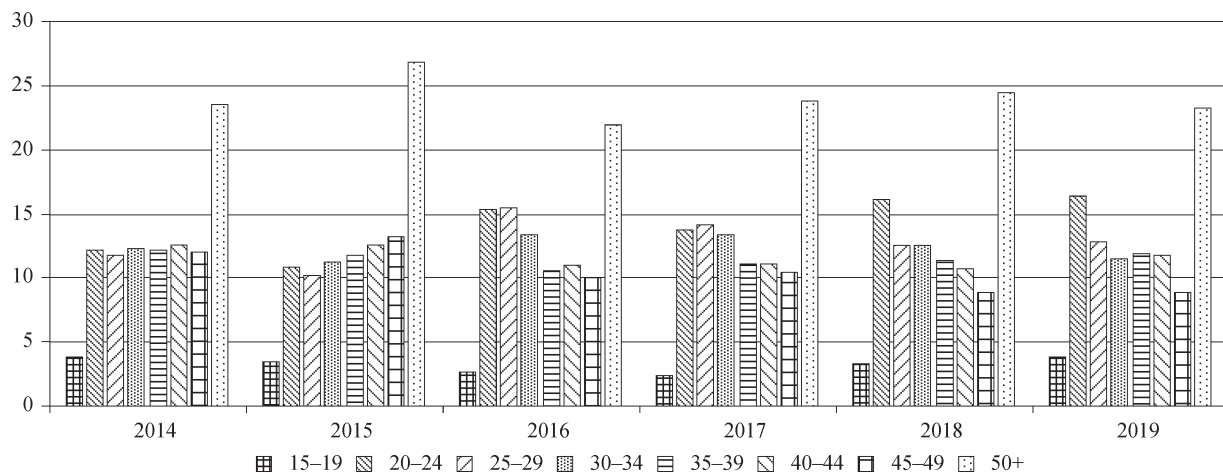


Рис. 1. Динамика структуры безработных по возрастным группам, %

Источник. Составлено на основе: Труд и занятость в Республике Беларусь, 2018: стат. сборник. 2018. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь; Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020: стат. сборник. 2020. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

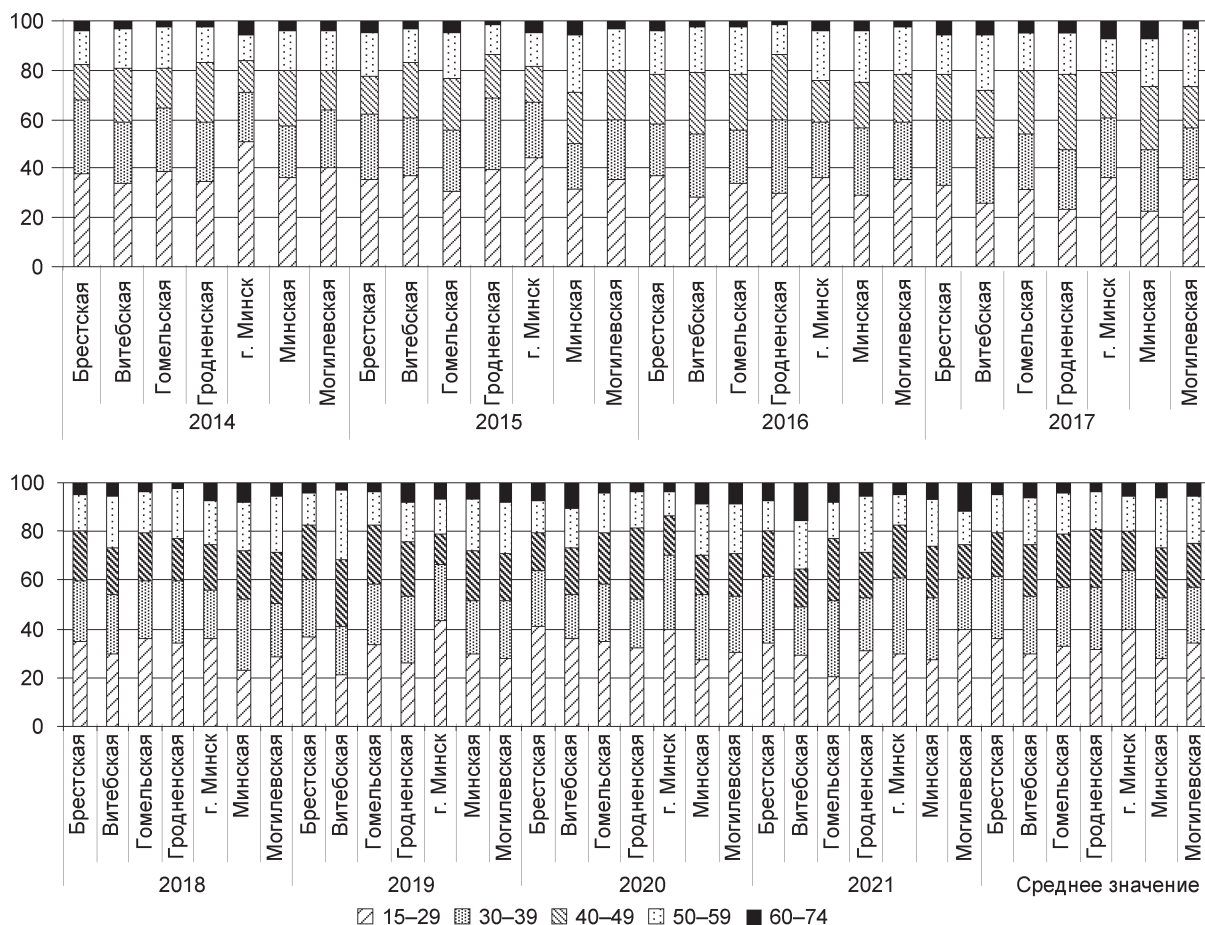


Рис. 2. Динамика численности безработных по возрастным группам, областям и г. Минску, %  
 Источник. Составлено на основе: URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/>

горий безработных группа в возрасте 15–29 лет занимает более 43%, что говорит о крайне напряженной ситуации в сфере трудоустройства молодых специалистов в столице. Вместе с тем с 2020 г. отмечается факт снижения безработных 15–29 лет при одновременном увеличении безработных в остальных возрастных группах.

Наибольший процент безработных наблюдается среди получивших профессионально-техническое, общее среднее и высшее образование (рис. 3). В 2022 г. удельный вес безработных с профессионально-техническим образованием составил 30,6%, что является самым высоким значением в структуре безработных. Данная тенденция прослеживалась на протяжении всех рассматриваемых лет. На втором месте безработные с общим средним образованием (снижение на 3,4 п. п. с 2014 г.). Удельный же вес безработных с высшим образованием увеличивается (на 6,2 п. п. с 2014 г.). Данная динамика началась с 2015 г. со снижениями в 2019 и 2021 гг.

Сложившаяся ситуация на рынке труда не способствует сбалансированному социально-экономическому развитию страны.

Выбор в пользу эффективной, а не полной занятости обоснован в исследова-

нии Н.В. Маковской (2020а). Было выявлено увеличение доли работников, которые получают заработную плату ниже минимального уровня, выполнение некоторыми из них своей деятельности в условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также неравномерное и несимметричное распределение начисленных заработных плат и т. д.

Наличие упомянутых проблем подтверждает необходимость совершенствования механизма государственного регулирования рынка труда в Республике Беларусь, что особенно актуально для региональных рынков труда в силу наметившихся тенденций усиления диспропорций по ряду показателей, включая численность занятых и безработных, трудовую миграцию, уровень оплаты труда и т. д. (рис. 4–8).

С 2014 г. структура распределения занятого населения по областям республики остается неизменной. Так, наибольший процент занятого населения находится в г. Минске – 22,8% в 2021 г. (22,42% в 2014 г.), наименьший процент – в Могилевской области (10,65% в 2021 г.). Разница между регионами с самым большим и наименьшим значением составила примерно 2 раза (более 12 п. п.) (см. рис. 4).

Такая же ситуация наблюдается с количеством безработных, больше всего их сосредоточено в столице (20,45% в 2021 г. против 7,18% в Гродненской области, т. е. разница почти в 3 раза) (см. рис. 5). Стоит отметить неизменность распределения безработных по областям Республики Беларусь за весь рассматриваемый период.

Ситуация с миграцией в стране не однозначна. С одной стороны, наблюдается увеличение прибывших в Республику Беларусь, которые преимущественно направляются в г. Минск. С 2014 г. данное значение выросло более чем на 10 000 чел. Наименьшее же число прибывших на протяжении рассматриваемых лет отмечается в Могилевской области. В то же время с 2014 г. неуклонно растет и количество выбывших из всех регионов страны. И тут опять в числе лидеров столичный регион. Рост прибывших в страну мигрантов мог бы помочь решить проблему с нехваткой трудовых ресурсов, однако в большинстве своем в страну прибы-

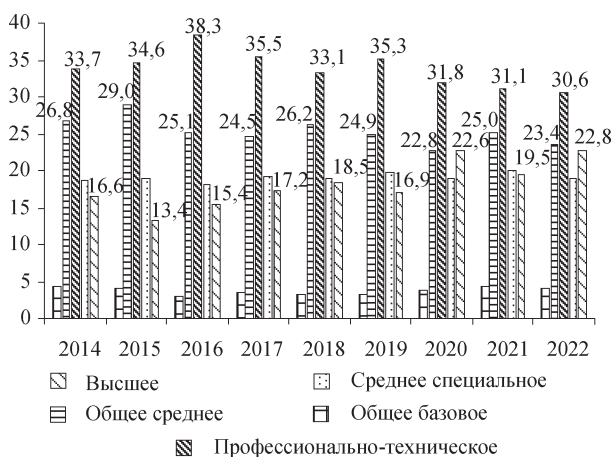


Рис. 3. Динамика структуры безработных по уровню образования (по данным выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения), % к итогу

Источник. Составлено на основе: URL: <https://minsk.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statisticheskaya-informatsiya/demograficheskaya-i-sotsialnaya-statistika/trud/godovye-dannye/bezrobotnye-po-urovnyu-obrazovaniya-i-polu/?ysclid=ley0ysyp12526029734>; URL: [https://www.minsk-city.belstat.gov.by/upload/Minsk\\_city\\_exel/trud/Безработные%20по%20образованию\\_.xlsx](https://www.minsk-city.belstat.gov.by/upload/Minsk_city_exel/trud/Безработные%20по%20образованию_.xlsx)



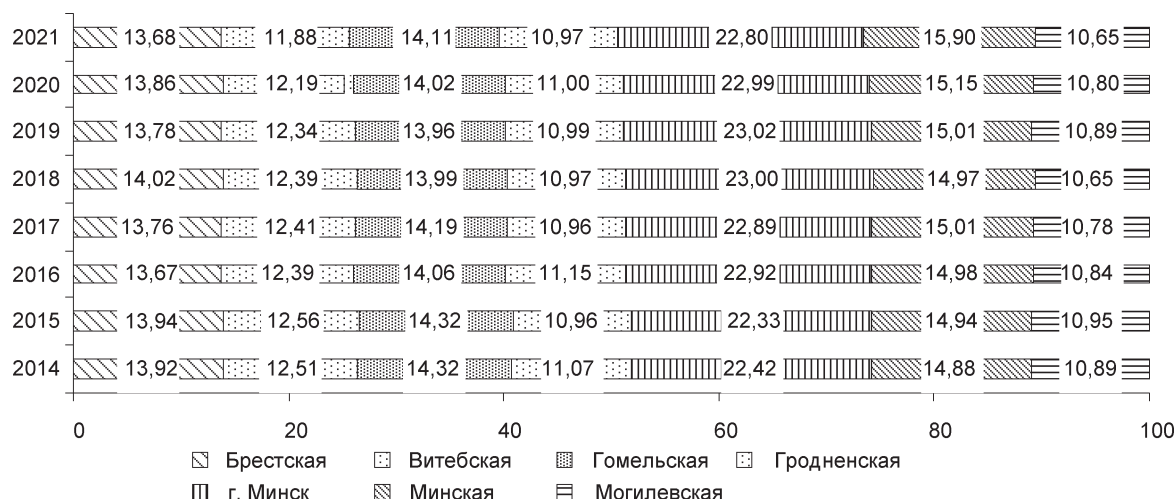


Рис. 4. Удельный вес занятого населения по областям и г. Минску по данным выборочного обследования домашних хозяйств, %

Источник. Составлено на основе: URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/>

вает низкоквалифицированная рабочая сила, не способная внести вклад в высокотехнологичное инновационное развитие экономики (см. рис. 6, 7).

Наиболее остро ощущается гражданами и сказывается на внутренней миграции трудоспособного населения проблема диспропорций в уровне заработных плат между столицей и другими регионами страны. За рассматриваемый период заработная плата в г. Минске превышала заработные платы в остальных областях республики. Однако не менее важным является факт роста разрыва между заработными платами в столице и других регионах. Так, в 2021 г. номинальная начисленная заработная плата в г. Минске превышала данное значение в области с наименьшим зна-

чением, Могилевской области, в 1,8 раза, тогда как в 2014 г. разница между г. Минском (наибольшее значение) и Брестской областью (наименьшее значение) составляла 1,5 раза (см. рис. 8).

Сложность государственного регулирования региональных рынков труда заключается в необходимости индивидуального подхода к каждому региону вследствие наличия специфических характеристик и особенностей в каждом отдельно взятом регионе, а также действия иных факторов, требующих принятия конкретного комплекса мер и применения определенного набора инструментов.

Целью настоящего исследования является определение ключевых направлений совер-

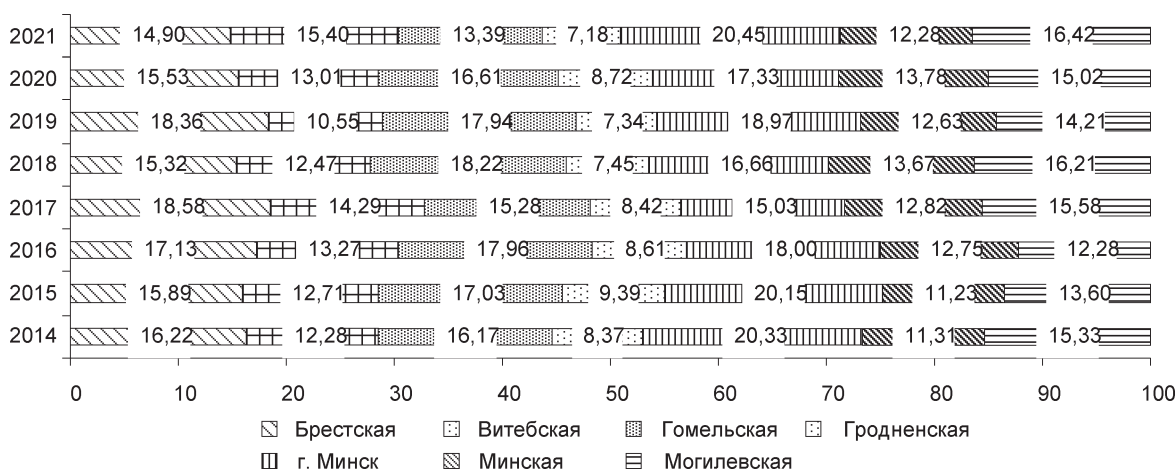


Рис. 5. Удельный вес безработных по методологии МОТ по областям и г. Минску, %

Источник. Составлено на основе: URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/>

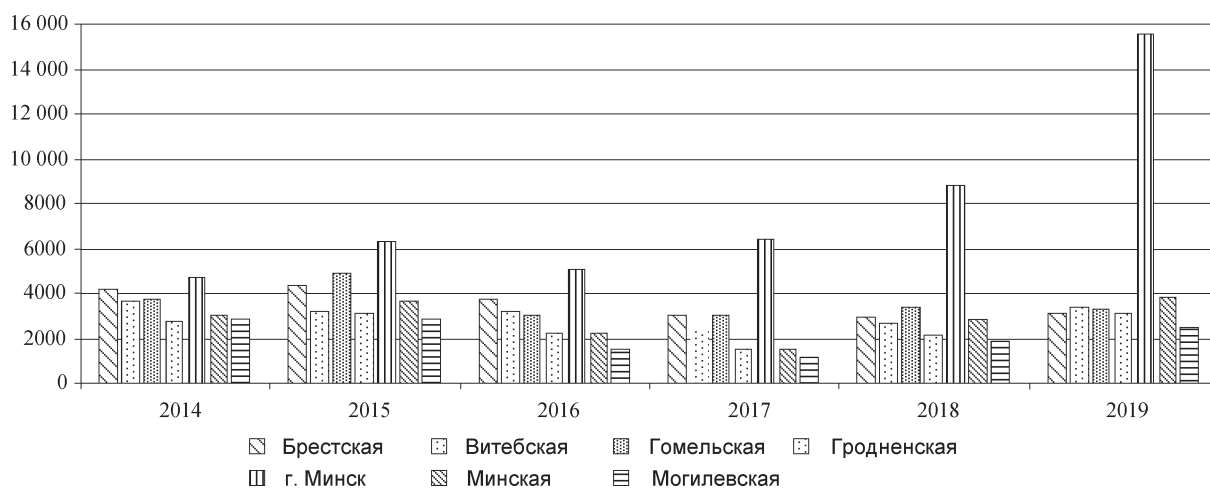


Рис. 6. Международная миграция населения по областям и г. Минску (прибывшие), тыс. чел.

Источник. Составлено на основе: Труд и занятость в Республике Беларусь, 2018: стат. сборник. 2018. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь; Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020: стат. сборник. 2020. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

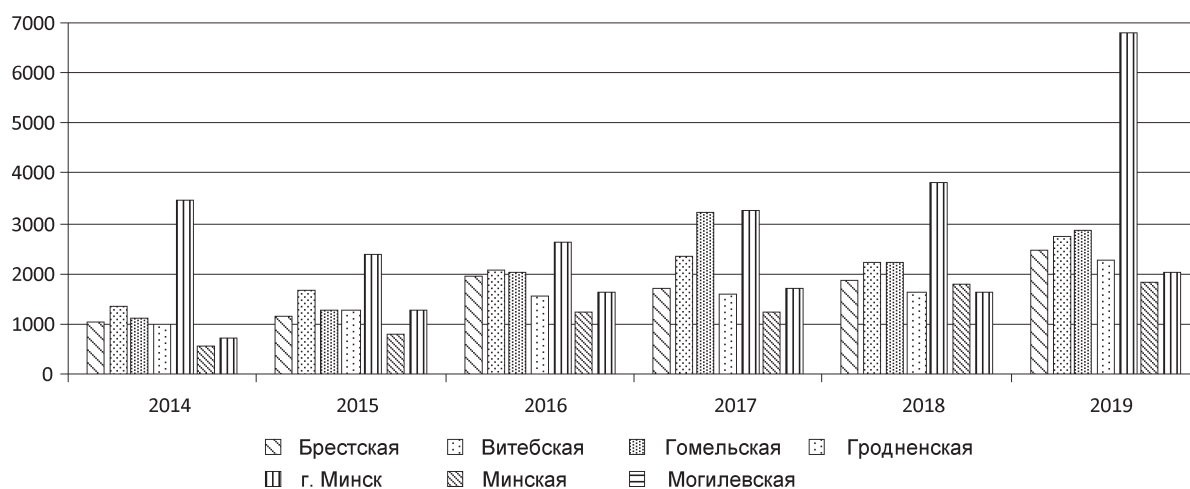


Рис. 7. Международная миграция населения по областям и г. Минску (выбывшие), тыс. чел.

Источник. Составлено на основе: Труд и занятость в Республике Беларусь, 2018: стат. сборник. 2018. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь; Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020: стат. сборник. 2020. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

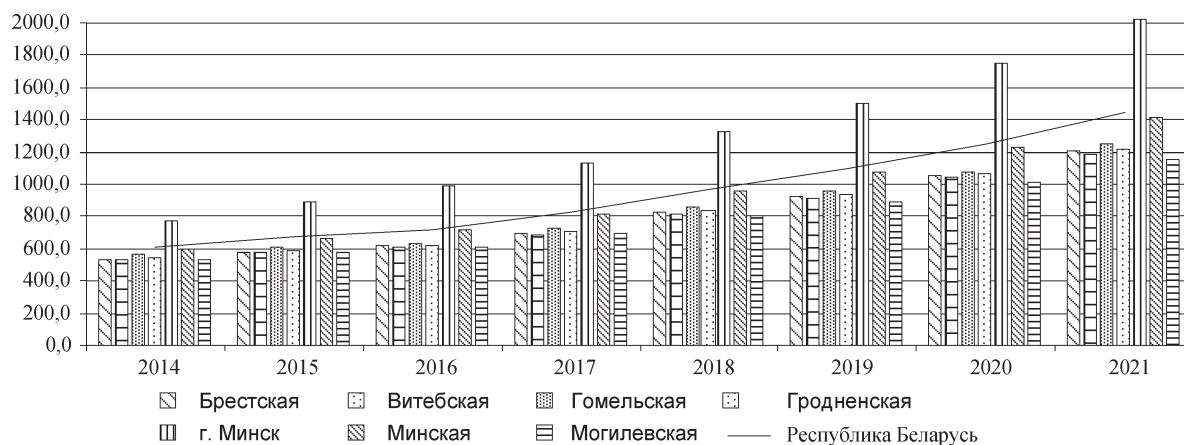


Рис. 8. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по областям и г. Минску, руб.

Источник. Составлено на основе URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/>

шенствования механизма государственного регулирования региональных рынков труда с учетом факторов регионального развития.

**Характеристика механизма**

Говоря о механизме государственного регулирования региональных рынков тру-

да, в первую очередь необходимо выделить основные элементы, которые он включает (рис. 9). Прежде всего это соответствующие органы государственного управления и государственные организации, а также определяемые ими цели, задачи, принципы, меры и инструменты.

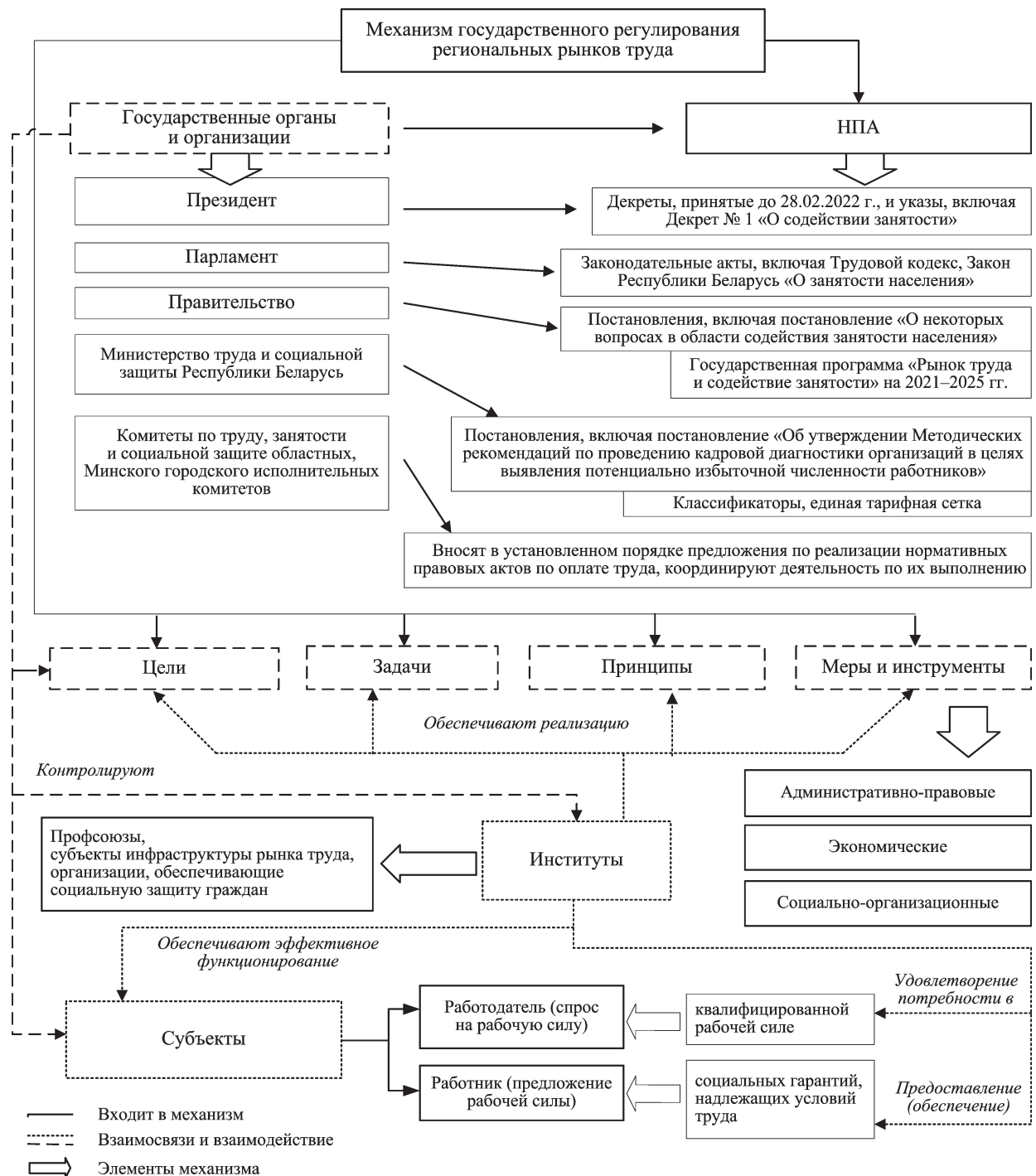


Рис. 9. Механизм государственного регулирования региональных рынков труда.

Источник. Авторская разработка.

Вопросами регулирования рынка труда занимаются: Президент Республики Беларусь, Совет Министров, Министерство труда и социальной защиты, а также комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов. За данными органами государственного управления закреплено множество функций, включая принятие нормативных правовых актов, а также контрольная, регулирующая, информационная, оценочная и др. Правовые условия функционирования рынка труда на национальном и региональном уровнях определены следующими нормативными правовыми актами: Трудовой кодекс Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь № 125-З от 15.06.2006 г. «О занятости населения», декреты (принятые до 28.02.2022 г.) и указы Президента Республики Беларусь, включая Декрет № 3 от 02.04.2015 г. «О содействии занятости», и т. д.

Реализации определенных органами государственного управления целей и задач, а также следованию обозначенным принципам и эффективному применению инструментов на региональных рынках труда должны способствовать развитие институты рынка труда, в числе которых: профсоюзы; субъекты инфраструктуры, включая службы занятости, агентства по трудоустройству, биржи труда, учебные заведения по повышению квалификации, подготовке и переподготовке кадров; организации, обеспечивающие социальную защиту граждан, и т. д.

### ***Влияние факторов регионального развития на механизм государственного регулирования***

Цели, задачи, принципы и инструменты государственного регулирования региональных рынков труда необходимо определять и формулировать с обязательным учетом конкретных характеристик и факторов каждого региона (рис. 10).

Так, *общей целью* государственного регулирования может быть формирование эффективно функционирующего рынка труда в каждом регионе, на котором наиболее полно реализованы все интересы субъектов (работников и работодателей) посредством эффективного взаимодействия всех

институтов, включающих соответствующую систему подготовки и переподготовки кадров и обеспечивающих равновесие спроса и предложения на региональном рынке труда.

Достижение данной цели должно быть обеспечено посредством решения следующих *общих задач* государственного регулирования региональных рынков труда (Буховец, Маркидонова, 2022):

- 1) смещение акцента политики занятости с полной занятости на эффективную;
- 2) преобразование системы образования;
- 3) обеспечение мобильности кадров.

*Смещение акцента политики занятости с полной занятости на эффективную.* На данный момент в Республике Беларусь приоритетной является полная занятость, вследствие чего трудовое население редко меняет рабочее место, а если и меняет, то старается сделать это максимально быстро, стараясь не находиться в статусе безработных, что подтверждается данными о продолжительности поиска работы, которая для 59,7% населения в 2021 г. не превышала 6 месяцев, при этом около 41% искали работу не более трех месяцев (рис. 11). В целом в период с 2014 г. наблюдалась тенденция снижения количества безработных, которые ищут работу от 1 до 3 месяцев, с увеличением доли безработных, которые ищут работу от 3 до 6, от 6 до 9, от 9 до 12, от 12 и более месяцев.

Основной причиной незанятости населения является выход на пенсию, которая в рассматриваемом периоде занимала лидирующие позиции с тенденцией к усилению. Так, в 2020 г. данное значение составляло 61,7% против 57% в 2016 г. Второе же место, с наметившейся тенденцией к ослаблению, занимает обучение на дневных отделениях учебных заведений (21,6% в 2020 г. против 23,6% в 2016 г.). Полученные результаты также подтверждают проблему старения населения в Республике Беларусь. Наименьший процент безработных называют причиной своей незанятости потерю надежды найти работу, отсутствие знаний о том, где и как найти новое место трудоустройства. Данное значение невелико и составляет 1,6% (увеличение на 0,2% с 2019 г.), но вместе с тем показывает необ-



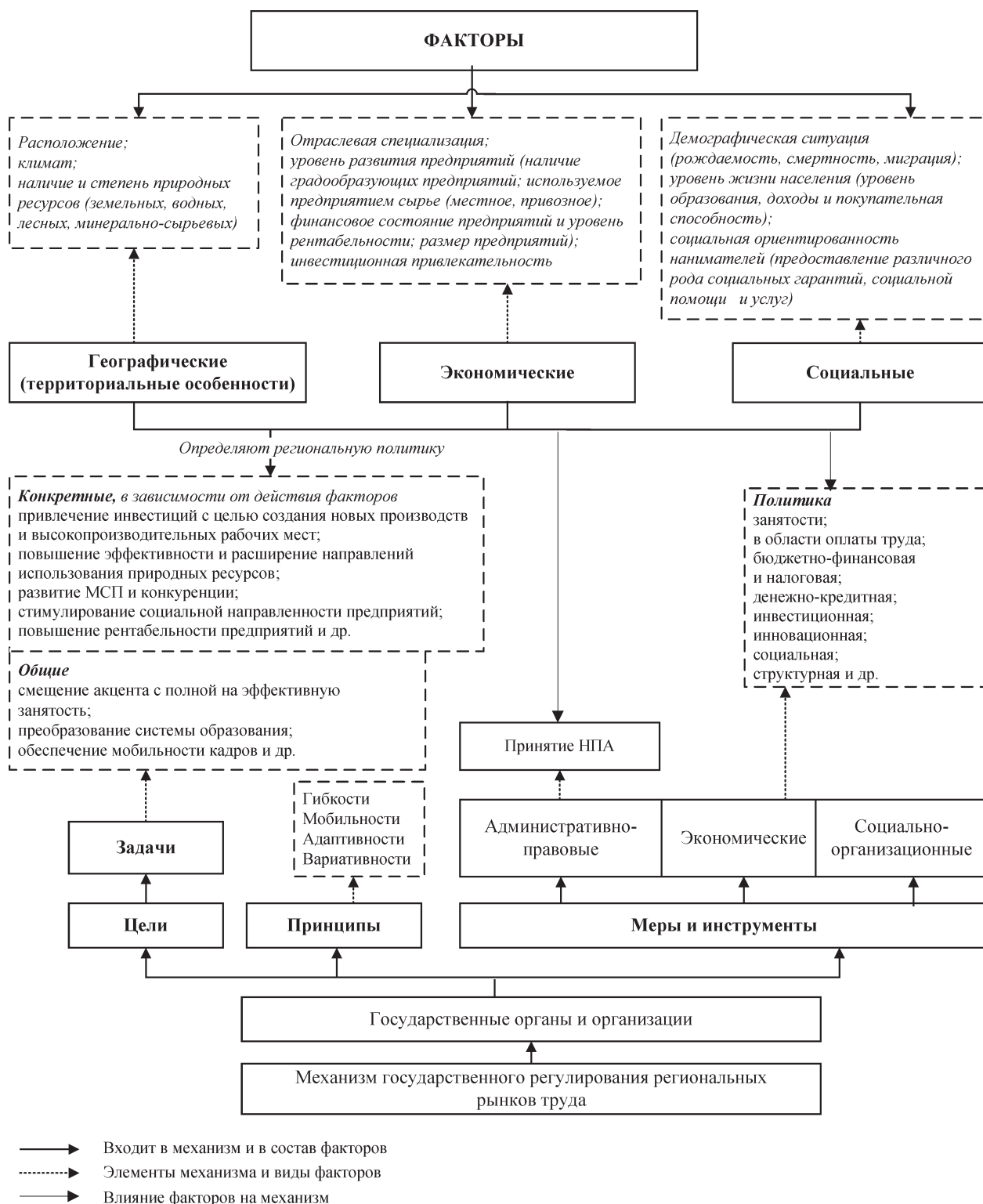


Рис. 10. Влияние факторов, определяющих специфику региональных рынков труда, на механизм их государственного регулирования

Источник. Авторская разработка.

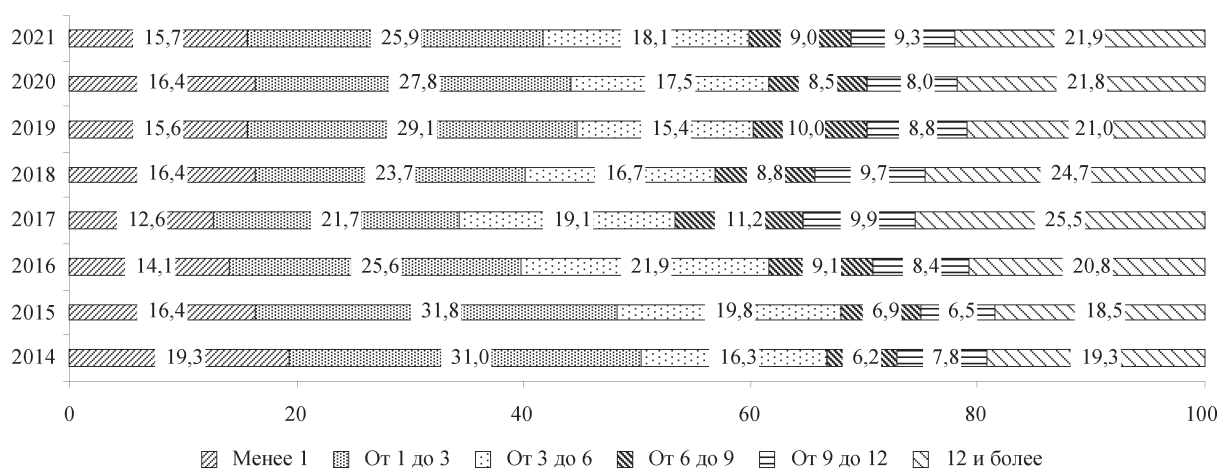


Рис. 11. Динамика структуры безработных по продолжительности поиска работы, %

Источник. Составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: стат. сборник. 2018. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021: стат. сборник. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

ходимость применения инструментов политики занятости, в частности проведения профориентации граждан, организации подготовки и переподготовки кадров (рис. 12).

В результате граждане осуществляют трудовую деятельность не в той сфере и не на той должности, где полученные знания и навыки могли бы принести максимальную пользу и эффект как для отдельного работника, так и для конкретного предприятия и

общества в целом, при этом часто не обращается внимание на внутренние потребности личности. Принятие подобных решений, а порой и согласие на не самые лучшие условия труда, не способствуют развитию человеческого потенциала, что, в свою очередь, тормозит социальное развитие общества.

Американский экономист Дэвид Сэпфорд также отмечал необходимость увеличения периода поиска нового места работы,

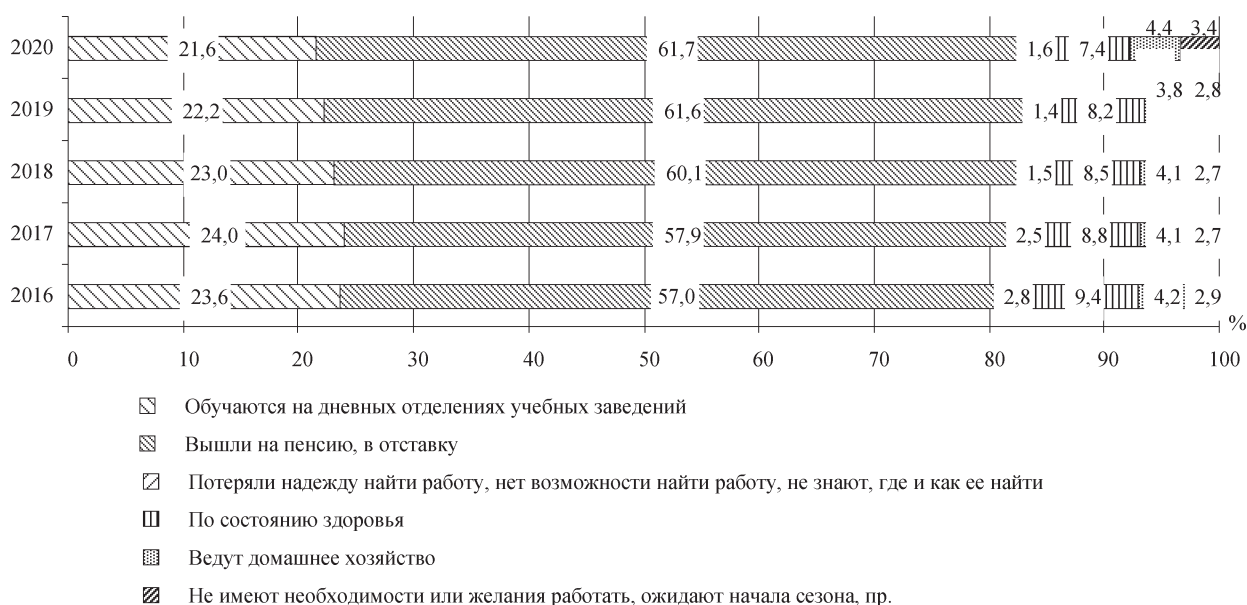


Рис. 12. Население в возрасте 15–74 лет, не входящее в состав рабочей силы, по причинам незанятости, %

Источник. Составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: стат. сборник. 2018. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021: стат. сборник. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

используя при этом повышение величины пособия по безработице. Как отмечалось, данная мера позволит всем субъектам рынка более ответственно и осознанно подходить к процессу трудоустройства. Работник сможет выбрать место трудоустройства, которое будет полностью удовлетворять его интересы и потребности, работодатель же, в свою очередь, получит заинтересованного, мотивированного сотрудника, приносящего максимальную пользу компании<sup>4</sup>.

При смещении акцента на эффективную занятость в первую очередь необходимо изменить процедуру работы служб занятости в вопросах подбора места трудоустройства граждан, пересмотреть вопрос размера пособия по безработице.

На протяжении исследуемых лет среди способов поиска работы обращение в службу занятости занимает одно из последних мест, что свидетельствует о недоверии людей к данному способу нахождения нового места трудоустройства. Все чаще с этой целью используются Интернет, газеты или другие средства массовой информации. Пользуется популярностью поиск работы через обращение к друзьям, родственникам и знако-

мым, однако стоит отметить факт некоторого снижения данного показателя (рис. 13).

Возможно, смещение акцента в сторону эффективной занятости и увеличение для этой цели размера пособия по безработице в определенный момент времени приведет к тому, что количество безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, увеличится, но в итоге данный процесс может привести к положительным результатам, поскольку во время нахождения в статусе безработных граждане могут заняться поиском новых, более высокооплачиваемых, высокопроизводительных и более эффективных, перспективных и приоритетных мест работы, освоением новых специальностей, приобретением новых навыков и знаний, для освоения которых ранее не было возможности в силу высокой занятости на прежнем рабочем месте. Ощущая поддержку и помощь государства, население будет более охотно и безбоязненно реализовывать свой потенциал, при этом способствуя экономическому развитию страны.

*Преобразование системы образования.* Его следует осуществлять в направлении повышения престижности и ценности высшего образования, а также значимости профессионально-технического образования. Данные меры позволят ослабить проблему несоответствия спроса и предложения с точки зрения

<sup>4</sup> Сэнсфорд Д. 2002. Рынок труда: безработица и теория поиска. *Панорама экономической мысли конца XX столетия.* С. 583–584.

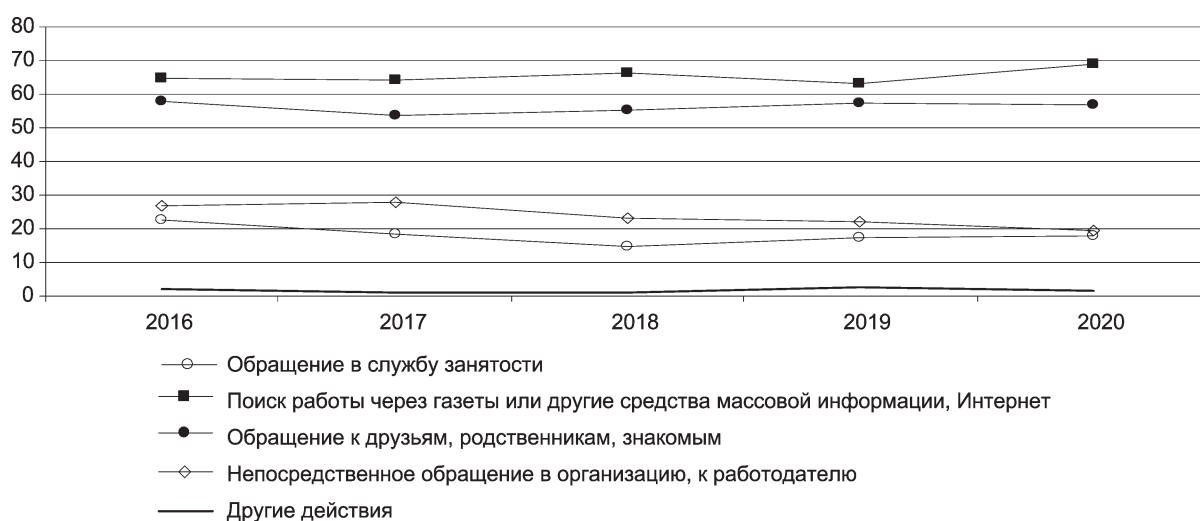


Рис. 13. Динамика количества безработных по способам поиска работы, по данным выборочного обследования, %

*Источник.* Составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: стат. сборник. 2018. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021: стат. сборник. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

квалификации работников, которая выражается в наибольшем удельном весе безработных, имеющих профессионально-техническое образование, и росте удельного веса безработных с высшим образованием в общем количестве безработных (см. рис. 3).

К сожалению, в настоящее время на рынке труда больше востребованы специалисты рабочих профессий, чем работники с высшим образованием (табл. 1, 2). В

2021 г. наибольшее количество вакансий заявлено по таким профессиям, как водитель автомобилей, продавец, швея, уборщик помещений и др. В 2022 г. ситуация незначительно изменилась, на первом месте среди запрашиваемых специалистов так и остались водители автомобилей, в то же время увеличилась потребность в уборщиках помещений, трактористах-машинистах, санитарках, швеях, электромонтерах.

Таблица 1

**Топ-10 профессий в общереспубликанском банке вакансий, рабочие профессии**

На 01.03.2021 г.		На 01.07.2022 г.		
Профессия	Количество вакансий, заявленных нанимателями	Профессия	Количество вакансий, заявленных нанимателями	Средняя заработная плата, руб.
Водитель автомобиля	1917	Водитель автомобиля	3814	802
Продавец	1382	Уборщик помещений	2048	536
Швея	1342	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	1899	815
Уборщик помещений (производственных, служебных)	1112	Продавец	1790	616
Повар	1020	Санитар(ка)	1554	549
Санитар(ка)	835	Повар	1549	621
Контролер-кассир	827	Швея	1296	687
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	780	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1334	719
Слесарь-ремонтник	567	Животновод	940	658
Грузчик	498	Подсобный рабочий	969	573

Источник. URL: <https://www.mintrud.gov.by/ru/top-10-professij-v-obshchepublikanskom-banke-vakansij-ru>

Таблица 2

**Топ-10 профессий в общереспубликанском банке вакансий, специалисты, служащие**

На 01.03.2021 г.		На 01.07.2022 г.		
Профессия	Количество вакансий, заявленных нанимателями	Профессия	Количество вакансий, заявленных нанимателями	Средняя заработная плата, руб.
Врач-специалист	2161	Врач-специалист	3342	964
Медицинская сестра-специалист	2150	Медицинская сестра	2975	684
Специалист	601	Ветеринарный врач	808	769
Инженер	471	Инженер	711	805
Фельдшер-лаборант	317	Специалист	702	863
Директор	306	Бухгалтер	510	714
Спортсмен-инструктор	293	Фельдшер-лаборант	491	697
Ветеринарный врач	278	Учитель	472	718
Фельдшер	271	Охранник	458	672
Охранник	245	Воспитатель дошкольного образования	409	566

Источник. URL: <https://www.mintrud.gov.by/ru/top-10-professij-v-obshchepublikanskom-banke-vakansij-ru>

Среди специалистов и служащих наибольшей популярностью на протяжении ряда лет пользуются медицинские работники, а именно врачи и медицинские сестры, также большой спрос на инженеров, фельдшеров, бухгалтеров (табл. 2).

Несоответствие спроса и предложения рабочей силы на региональном уровне можно продемонстрировать на примере Брестской области (табл. 3–5).

Так, среди рабочих профессий проблема нехватки кадров характерна для всех заявленных специальностей, но особенно

остро ощущается для водителей автомобилей, трактористов, продавцов (см. табл. 3).

Анализ заявленных вакансий среди специалистов, служащих показал серьезную нехватку медицинского персонала и педагогов, что может быть обусловлено нежеланием населения работать по данным специальностям в связи с непривлекательными условиями и низким уровнем оплаты их труда (см. табл. 4).

Среди неквалифицированной рабочей силы присутствует большой спрос на уборщиков помещений, санитарок, кухонных ра-

Таблица 3

Спрос и предложение на рынке труда Брестской области, рабочие профессии

Профессия (специальность)	Количество вакансий, заявленных нанимателем	Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите
Водитель автомобиля	690	36
Тракторист	433	15
Продавец	315	25
Швея	245	12
Повар	205	8
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	172	10
Монтер пути	135	2
Электрогазосварщик	126	13
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	118	27
Оператор линии в производстве пищевой продукции	96	2

Источник. URL: <https://komtsz.gov.by/index.php/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/gosudarstvennaya-sotsialnaya-podderzhka/cotsialnaya-podderzka/76-deyatelnost-komiteta/zanyatost-naseleniya?limitstart=0>

Таблица 4

Спрос и предложение на рынке труда Брестской области, специалисты, служащие

Профессия (специальность)	Количество вакансий, заявленных нанимателем	Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите
Врач-специалист	486	1
Медицинская сестра-специалист	357	2
Ветеринарный врач, главный ветеринарный врач	141	0
Педагог, учитель, преподаватель	131	5
Фельдшер, фельдшер-лаборант	112	0
Охранник	95	3
Помощник врача	79	0
Ветеринарный фельдшер	65	0
Бухгалтер	62	13
Зоотехник, главный зоотехник	57	1

Источник. URL: <https://komtsz.gov.by/index.php/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/gosudarstvennaya-sotsialnaya-podderzhka/cotsialnaya-podderzka/76-deyatelnost-komiteta/zanyatost-naseleniya?limitstart=0>



## Спрос и предложение на рынке труда Брестской области, неквалифицированная рабочая сила

Профессия (специальность)	Количество вакансий, заявленных нанимателем	Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите
Уборщик помещений	238	38
Санитар(ка)	221	12
Подсобный рабочий	107	142
Грузчик	103	90
Животновод	100	44
Кухонный рабочий, мойщик посуды	84	18
Оператор машинного доения	74	6
Полевод	73	27
Уборщик территорий, дворник	52	47
Сторож, вахтер	24	35

Источник. URL: <https://komtsz.gov.by/index.php/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/gosudarstvennaya-sotsialnaya-podderzhka/cotsialnaya-podderzka/76-deyatelnost-komiteta/zanyatost-naseleniya?limitstart=0>

бочих. В свою очередь, предложение, превышающее спрос, наблюдается среди подсобных рабочих, сторожей и вахтеров (см. табл. 5).

Таким образом, представленные на примере одного из регионов Республики Беларусь данные свидетельствуют о наличии на рынке труда повышенного спроса на такие специальности, как водитель автомобилей, продавец, швея, медицинская сестра и пр., но предложения на эти вакансии крайне невелики.

*Обеспечение мобильности кадров*, как важнейшего показателя гибкости сотрудников. На сегодняшний день гибкость является необходимым и неотъемлемым качеством современного работника. Необходимо понимать, что вследствие быстрого развития мира, постоянных изменений, появления новых специальностей необходимо постоянно совершенствоваться, постигать новые знания и навыки, быть готовым к смене сферы деятельности, переезду в другой регион страны. Данные качества помогут быстрее адаптироваться к изменениям, увеличить доход, что, в свою очередь, улучшит качество жизни населения и поможет более быстрому социально-экономическому развитию страны.

В числе конкретных задач государственного регулирования региональных рынков труда в зависимости от действия различных факторов могут быть следующие.

1. Привлечение инвестиций с целью создания новых производств и новых вы-

сокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест.

2. Повышение эффективности и расширение направлений использования водных, лесных, земельных и иных ресурсов, в том числе путем привлечения субъектов малого и среднего предпринимательства к новым видам деятельности, связанным с использованием указанных ресурсов, и созданию новых рабочих мест. Реализация данной задачи требует развития в стране механизмов государственно-частного партнерства, концессии и других форм взаимодействия государства и частного инвестора для эффективного управления и использования объектов, которые не могут быть переданы в частную собственность.

3. Усиление территориальной специализации и размещение производств различной направленности таким образом, чтобы климат, ресурсы, полезные ископаемые всячески способствовали социально-экономическому развитию регионов в целом и региональных рынков труда в частности.

4. Повышение привлекательности использования местных источников сырья для обеспечения стабильного функционирования предприятия.

5. Содействие росту рентабельности предприятий, стимулирование их развития и расширения деятельности с целью увеличения численности работников на таких предприятиях, роста уровня их доходов и,

как следствие, улучшения экономического положения региона.

6. В регионах с градообразующими предприятиями, наряду с поддержанием и укреплением их финансового состояния, содействие конкуренции посредством создания условий для привлечения частных инвестиций с целью образования новых предприятий и развития малого и среднего предпринимательства.

7. Стимулирование предприятий к повышению социальной направленности и предоставлению своим работникам разнообразного перечня социальных гарантий и услуг.

8. Вовлечение предприятий в образовательную сферу региона для подготовки специалистов с навыками и квалификацией, необходимыми для продуктивной трудовой деятельности.

Поставленная цель и определенные ей задачи лежат в основе формулирования четких принципов и отбора необходимых мер и инструментов, обеспечивающих их реализацию (см. рис. 10).

Различие характеристик и, соответственно, факторов, определяющих специфику региональных рынков труда, требует применения таких принципов их государственного регулирования, как гибкость, мобильность, адаптивность и вариативность.

Учитывая постоянные изменения и нововведения на рынке труда, регулярное появление новых должностей и расширение выполняемых функций, которые приводят к необходимости освоения новых навыков, знаний и умений, *гибкость* является неотъемлемым условием его оптимального регулирования, когда решения должны приниматься быстро и своевременно, чтобы достичь максимальной результативности.

Создание эффективной системы трудоустройства – это одна из первоочередных задач для органов государственного управления. Важным принципом для решения проблемы как эффективной, так и полной занятости является *мобильность* на рынке труда. В данном случае под мобильностью подразумевается необходимость стимулирования, побуждения, а также формирования государственными органами у населения таких черт, как безбоязненный поиск нового места ра-

боты, переход в другую сферу деятельности, мобильность внутри страны в случае нахождения нового места работы в другом районе, в чем может помочь организация простой, доступной и эффективной системы переподготовки кадров.

Устойчивость и стабильность являются необходимыми требованиями существования рынка труда, поэтому крайне важна *адаптивность* государственного регулирования региональных рынков труда. Государство должно быстро принимать управленческие решения, чтобы нивелировать отрицательные последствия мировых кризисов, иных факторов и моментов, которые могут привести к негативным эффектам на рынке труда (потеря рабочих мест, снижение зарплатных плат и др.).

Как уже отмечалось ранее, государственное регулирование региональных рынков труда сталкивается с рядом сложностей, обусловленных наличием специфических характеристик и особенностей в каждом отдельно взятом регионе, непосредственной связью с субъектами (работниками и работодателями), поведение и поступки которых не всегда могут быть спланированы и спрогнозированы. Эффективному регулированию здесь будет способствовать применение принципа *вариативности*, его суть заключается в возможности выбора одного из вариантов действий, который в большей мере будет соответствовать сложившейся в данный момент ситуации на рынке труда.

Определение целей и сопутствующих им задач не является завершающей стадией при государственном регулировании региональных рынков труда. Необходимы четко определенные меры и инструменты, основные из них – планирование и прогнозирование, которые осуществляются с использованием комплекса утверждаемых показателей, благодаря им возможен контроль за эффективностью. Помимо этого, как видно из проведенного исследования, широкий перечень факторов регионального развития и обусловленных ими конкретных задач государственного регулирования региональных рынков труда *требует применения мер не только политики в области занятости или оплаты труда, но и более комплексной и системной координации мер различных видов экономической*

политики, включая бюджетно-финансовую, налоговую, денежно-кредитную, инвестиционную, инновационную, социальную, структурную и др.

К основным инструментам бюджетно-финансовой политики можно отнести:

- государственные закупки и заказы организациям, начинающим свою деятельность в области высокотехнологичного производства, а также в сферах, имеющих исключительно важное значение для развития территории;
- финансирование образовательной сферы – бюджетных мест по необходимым для региона специальностям;
- принятие мер по активизации приватизации в регионе, что также будет способствовать увеличению рабочих мест и улучшит экономическое состояние региона.

Предоставление налоговых льгот, вычетов и преференций либо установление привлекательных налоговых ставок как инструментов налоговой политики могут быть использованы при организации высокотехнологичных производств, создании новых высокопроизводительных рабочих мест в регионах, развитии малого и среднего предпринимательства.

Инструментом же денежно-кредитной политики будет являться выдача кредитов на льготных условиях на развитие отраслей, имеющих стратегическое значение для региона.

Инвестиционная политика должна быть направлена на создание благоприятных условий для привлечения инвестиций в регионы для решения обозначенных выше задач.

Обеспечение эффективной занятости посредством развития высокотехнологичных видов деятельности невозможно также без реализации мер и применения конкретных инструментов научно-технической и инновационной политики.

Социальную политику следует направлять на развитие социальной инфраструктуры для удовлетворения потребности граждан в качественных услугах здравоохранения, образования, физической культуры и спорта, культуры и искусства, организации отдыха и развлечений, а также на обеспечение граждан, особенно молодых

специалистов и их семей, доступным и качественным жильем.

Только скоординированная реализация комплекса мер представленных видов экономической политики может содействовать эффективному достижению цели и реализации основных задач, как общих, так и конкретных, государственного регулирования региональных рынков труда, способствующих привлечению (либо сохранению) высококвалифицированных трудовых ресурсов, включая молодых специалистов, в регионы и, как следствие, сбалансированному функционированию и развитию региональных рынков труда.

### **Направления совершенствования механизма**

Проведенное исследование позволяет выделить следующие *направления совершенствования* механизма государственного регулирования региональных рынков труда.

1. Формулировка целей и задач государственного регулирования региональных рынков труда должна основываться на конкретных для каждого региона условиях, факторах и приоритетных задачах развития. Так, в одном регионе это может быть оздоровление и нормализация функционирования градообразующих предприятий с одновременным привлечением инвестиций на создание новых предприятий и развитие малого и среднего предпринимательства. В другом регионе усилия органов власти могут направляться на повышение эффективности управления государственной собственностью, включая природные объекты, и расширение направлений использования государственного имущества посредством привлечения частных инвесторов для решения этих задач.

2. Механизм государственного регулирования региональных рынков труда следует строить на основе принципов гибкости, мобильности, адаптивности и вариативности. Их реализация позволит быстро адаптироваться к изменениям, происходящим внутри и за пределами страны, а также принимать эффективные решения, в полной мере соответствующие ситуации, которая сложилась на определенной территории.

3. Государственное регулирование региональных рынков труда должно опираться на скоординированный комплекс мер и инструментов не только политики в области занятости и оплаты труда, но также бюджетно-финансовой, налоговой, денежно-кредитной, инвестиционной, научно-технической и инновационной, социальной, структурной и других видов экономической политики, что позволит комплексно, системно и эффективно решать стоящие перед органами государственного управления задачи.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

- Ванкевич Е.В., Горовой С.О.** 2022. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи. *Белорусский экономический журнал*. № 2. С. 91–106. [Vankevich A., Gorovoy S. 2022. The Study of Graduate Employment as an Additional Tool for In-demand Skills in the Youth Labor Market Analysis. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 2. PP. 91–106. (In Russ.)]
- Ванкевич Е.В., Горовой С.О., Калиновская И.Н.** 2021. Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков. *Вестник Витебского государственного технологического университета*. № 1. С. 168–184. [Vankevich A., Gorovoj S., Kalinovskaya I. 2021. Modern Technologies for Implementing Youth Employment Policy Based on Analysis of Skills Demanded on the Labour Market. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*. No 1. PP. 168–184. (In Russ.)]
- Маковская Н.В.** 2020а. *Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси*. Могилев: Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова. 264 с. [Makovskaya N.V. 2020. *Modern Features of the Functioning of the Labor Market in Belarus*. Mogilev: Mogilevskiy gosudarstvennyy universitet imeni A.A. Kuleshova. 264 p. (In Russ.)]
- Маковская Н.В.** 2020б. Низкооплачиваемые рабочие места в белорусской экономике. *Белорусский экономический журнал*. № 2. С. 52–59. [Makovskaya N. 2020. Low-paying Workplaces in Belarusian Economy. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 2. PP. 52–59. (In Russ.)]
- Буховец Т.В., Маркидонова А.В.** 2022. Специфика региональных рынков труда и механизм их регулирования. *Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь*. № 10. С. 35–49. [Bukhovets T., Markidonava A. 2022. The Regional Labor Markets Specifics and the Regulation Mechanism. *Ekonomicheskiy byulleten' NIEI Ministerstva ekonomiki Respubliki Belarus'*. No 10. PP. 35–49. (In Russ.)]
- Миронова Т.Н.** 2021. Развитие человеческого капитала в аспекте совершенствования профессионально-квалификационной структуры рынка труда Республики Беларусь. *Бизнес. Инновации. Экономика*. Вып. 5. Минск: Институт бизнеса БГУ. С. 26–32. [Mironova T. 2021. Development of Human Capital in the Aspect of Improving the Professional and Qualification Structure of the Labor Market of the Republic of Belarus. *Biznes. Innovatsii. Ekonomika*. Вып. 5. Minsk: Institut biznesa BGU. PP. 26–32. (In Russ.)]

## IMPROVMENT OF THE MECHANISM OF STATE REGULATION OF REGIONAL LABOUR MARKETS

Alesia Markidonova<sup>1</sup> (<https://orcid.org/0000-0002-0377-2642>)

<sup>1</sup> Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).

*Corresponding author:* Alesia Markidonova ([alesya.markidonova@gmail.com](mailto:alesya.markidonova@gmail.com)).

**ABSTRACT.** The article studies the directions and recommendations for improving the mechanism of state regulation of regional labour markets of the Republic of Belarus, taking into account the need for an individual approach for everyone. The author reveals the importance of coordinating various types of economic policies to solve key problems and ensure the implementation of the tasks of state regulation of regional labour markets, taking into account their specifics.

**KEYWORDS:** regional labour markets, mechanism of state regulation, specifics of regional labour markets, full and effective employment.

**JEL-code:** E24, J20, R23.

**DOI:** 10.46782/1818-4510-2023-3-97-114

*Received 20.02.2023*

---

In citation: Markidonova A. 2023. Improvment of the Mechanism of State Regulation of Regional Labour Markets. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 3. PP. 97–114. DOI: 10.46782/1818-4510-2023-3-97-114 (In Russ.)

---

