

6. Харазішвілі Ю. М. Методичний підхід до оцінювання зайнятості в Україні / Ю. М. Харазішвілі // Економіка України. — 2010. — № 12. — С. 16—28.

7. Харазішвілі Ю. М. Вимірювання тіньового ВВП на основі функції сукупного попиту і сукупної пропозиції / Ю. М. Харазішвілі // Економіка України. — 2007. — № 1. — С. 57—63.

8. Чернобай А. Нелегальна зайнятість населення та шляхи її подолання в Україні / А. Чернобай. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vnaru/2012\\_2/15Chern.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vnaru/2012_2/15Chern.pdf)

Стаття надійшла до редакції 20.05.2013 р.

УДК 331.5

**Ефименко И.А.,**

асистент,

УО «Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации»

## **УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*У статті розроблено концепцію стійкого розвитку ринку праці. Визначено систему показників для оцінки рівня стійкого розвитку регіональних (локальних) ринків праці. Проведено їх порівняльний аналіз по областях Республіки Білорусь і м. Мінську, а також запропоновано напрями розвитку регіональних (локальних) ринків праці Білорусі в контексті стійкого розвитку.*

*В статье разработана концепция устойчивого развития рынка труда. Определена система показателей для оценки уровня устойчивого развития региональных (локальных) рынков труда. Проведен их сравнительный анализ по областям Республики Беларусь и г. Минску, а также предложены направления развития региональных (локальных) рынков труда Беларуси в контексте устойчивого развития.*

*The article presents the conception of the sustainable development of labour market. The system of parameters for estimating the level of the sustainable development of regional (local) labour markets is determined. After having carried out their comparative analysis in regions and Minsk, some drifts of Belarusian regional (local) labour markets in the context of their sustainable development are offered.*

**Ключові слова.** Стійкий розвиток, регіональний ринок праці.

**Ключевые слова.** Устойчивое развитие, региональный рынок труда.

**Keywords.** Sustainable development, regional labor market.

**Введение.** Развитие общества в контексте устойчивого является актуальным вектором развития для мирового сообщества и Беларуси в частности. В настоящее время в республике реализуется ряд государственных программ, направленных на устойчивое развитие различных сфер общества и экономики, а также территорий. Вопросы устойчивого развития Беларуси рассматриваются в ряде опубликованных научных работ белорусских ученых и практиков, среди которых следует выделить труды д.э.н. Шимова В. Н., д.ф.н. А. Зам, к.г.н. Бондаренко В. С., к.ф.н. Касьяненко А. П., О. Сивогракова и др. Однако аспекту устойчивого развития региональных (локальных) рынков труда уделено недостаточно внимания.

**Постановка задачи.** Цель данной статьи заключается в определении системы показателей оценки уровня устойчивого развития региональных (локальных) рынков труда и проведении на ее основе сравнительного анализа по областям Республики Беларусь и г. Минску.

**Результаты исследования.** Устойчивое развитие представляет собой концептуально новую форму развития человечества. В докладе «Наше общее бу-

душее» Международной комиссии по окружающей среде и развитию ООН (в 1987 г.) под устойчивым развитием понимается «такое развитие, при котором удовлетворение нужд нынешнего поколения происходит без ущемления возможностей будущих поколений удовлетворять свои потребности». В 1992 году на Конференции ООН по окружающей среде и развитию была принята «Повестка на XXI век», в которой концепция устойчивого развития легла в основу развития человечества.

В настоящее время в ряде стран разработаны и реализуются национальные стратегии устойчивого развития. В частности, в Беларуси в 2004 году принята *Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь* на период до 2020 года. В данном документе заложены основы устойчивого развития Беларуси на основе гармонизации социального, экономического и экологического развития как равноценных взаимодополняющих составляющих в едином сбалансированном комплексе «человек — окружающая среда — экономика».

В указанной выше Стратегии ключевая позиция отводится *человеку, как личности, как потребителю и производителю благ и услуг, как генератору новых идей и главному субъекту их реализации.*

Отталкиваясь от тезиса Ф. Энгельса «труд создал человека», следует предположить, что труд выступает важным фактором устойчивого развития социально-экономической системы. По средствам труда человек учится определять ценности и нормы общества, развивается как личность и социализируется. [3] Это подтверждают и социальные функции труда, выделенным И. Чангли [2]. Труд выступает способом удовлетворения человеческих потребностей, источником благосостояния, основой социального развития человека и общества.

Важная роль труда и трудовых отношений в обеспечении устойчивого развития социально-экономической системы определяет необходимость разработки *концепции устойчивого развития рынка труда.*

Мы полагаем, что в основу данной концепции должно быть заложено совершенствование моделей экономического поведения индивида и нанимателя на рынке труда, а также роли государства в обеспечении устойчивого развития рынка труда.

Определим модель поведения человека как потенциального или фактического представителя рабочей силы на рынке труда с учетом концепции устойчивого развития. На наш взгляд, следует начать с выбора профессии и рода деятельности. Данный выбор должен осуществляться с учетом двух ключевых факторов: призвания, обеспечивая самореализацию человека, и перспективных потребностей рынка труда.

Мотивы к труду, согласно И. Хейзлер, должны обеспечивать стремление к результативному труду, к социальным контактам, к заработку как основе для повышения качества жизни, к развитию и утверждению себя как личности. Таким образом, мотивация к труду обеспечивает синтез трех компонентов концепции устойчивого развития. Экономическая составляющая способствует повышению экономической эффективности труда и уровня жизни, социальная связана с постоянным совершенствованием личности, а экологическая - с улучшением качества жизни (здоровый образ жизни).

Кроме того, постоянное совершенствование применительно к личности работника помимо социального имеет и экономический компонент, который связан с профессиональным самосовершенствованием, а именно с повышением уровня образования, приобретением актуальных на рынке труда навыков, самоорганизацией в соответствии с основами *Self-life-management* и *time-management*, что, в свою очередь, способствует повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Роль нанимателей в формировании модели устойчивого развития рынка труда заключается в:

- обеспечении сбалансированной профессионально-квалификационной структуры кадров и рационального использования трудового потенциала, способствующей улучшению конечных показателей деятельности организации и укреплению ее конкурентоспособности;
- соблюдении норм трудового законодательства;
- обеспечении достойной оплаты труда, но с учетом опережения темпами роста производительности труда темпов роста средней заработной платы;
- искоренении дискриминации по возрасту или половому признаку при приеме на работу или продвижении по карьерной лестнице;
- обеспечении комфортных условий труда и делового климата в организации, способствующего повышению производительности труда, самореализации и развитию личности работника.

Ключевая роль органов государственного управления заключается в определении цели и задач устойчивого социально-экономического развития, и обеспечении их согласованного достижения всеми институтами общества. Задача баланса спроса и предложения на рынке труда в контексте устойчивого развития со стороны государства решается путем:

- популяризации результатов прогнозирования социально-экономического развития государства, обеспечения развития новых перспективных отраслей и видов деятельности;
- повышения мотивации и стимулирование развития предпринимательства;
- правового и экономического обеспечения развития новых форм и видов занятости;
- футурологической ориентации системы образования и профессиональной ориентации молодежи на перспективные потребности экономики, а также формирование всеми уровнями системы образования экономически активного типа поведения личности;
- совершенствование инфраструктуры рынка труда и повышение эффективности ее деятельности (налаживание диалога с нанимателями и потенциальными работниками посредством современных методов и средств коммуникации, применение в работе с лицами, ищущими работу, внедрение эффективных методов психологической поддержки, социальной адаптации временно незанятого населения и т. д.).

Проанализируем уровень устойчивого развития региональных (локальных) рынков труда Республики Беларусь. Для этого определим набор критериев, отражающих устойчивое развитие рынка труда. По нашему мнению, к индикаторам устойчивого развития рынка труда следует отнести такие показатели:

- $X_1$  — валовой региональный продукт на одного занятого, млн руб.;
- $X_2$  — уровень экономической активности населения, %;
- $X_3$  — отклонение удельного веса занятых в организациях частной формы собственности, %;
- $X_4$  — удельный вес доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход, в денежных доходах населения, %;
- $X_5$  — соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума, %;
- $X_6$  — коэффициент Джини;
- $X_7$  — отклонение количества жителей с высшим образованием в расчете на 1000 человек в возрасте 15 лет и старше (по результатам переписи 2009 и 1999 гг.);

$X_8$  — удельный вес выпускников ВУЗов, получивших направление на работу, в общей численности выпускников ВУЗов (в данном случае уместнее было бы использовать показатель, отражающий удельный вес выпускников ВУЗов, которые трудоустроились по специальности, в общем количестве выпускников ВУЗов, но определить его объективно достаточно сложно), %;

$X_9$  — уровень регистрируемой безработицы, %;

$X_{10}$  — удельный вес молодежной безработицы, %;

$X_{11}$  — удельный вес женской безработицы, %;

$X_{12}$  — удельный вес трудоустроенных гражданами органами по труду, занятости и социальной защите в общей численности обратившихся, %;

$X_{13}$  — соотношение численности безработных и потребности в работниках, заявленной организациями в органы по труду, занятости и социальной защите;

$X_{14}$  — средняя продолжительность безработицы, месяцев;

$X_{15}$  — численность потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом на 1 000 работающих;

$X_{16}$  — численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием на 1 000 работающих.

На наш взгляд, *уровень устойчивого развития региональных (локальных) рынков труда* возможно оценить с помощью *метода многомерного сравнительного анализа*, который позволяет дать обобщающую рейтинговую оценку нескольких регионов, основываясь на совокупности показателей. Преимуществами данного метода является учет реального положения регионов и степень их близости к показателям региона-эталона, а также минимизация субъективизма. Используя данный метод, проведем рейтинговую оценку областей Республики Беларусь и г. Минска по уровню устойчивого развития региональных (локального) рынков труда, основываясь на статистическом материале за 2011 год.

На первом этапе сформируем матрицу исходных данных. На втором этапе в каждой графе матрицы определим максимальный и минимальный элементы и рассчитаем их отклонение (табл. 1).

На третьем этапе на основании определенных критических границ рядов рассчитаем для каждого элемента матрицы стандартизированный коэффициент ( $X_{ig}$ ), используя формулу:

$$X_{ig} = \frac{A_{ij} - \text{MIN}_g}{\text{MAX}_g - \text{MIN}_g}, \quad (1)$$

где  $A_{ig}$  —  $i$ -элемент  $g$ -столбца матрицы;

$\text{MAX}_g$  — максимальный элемент  $g$ -столбца матрицы;

$\text{MIN}_g$  — минимальный элемент  $g$ -столбца матрицы.

В том случае, если с экономической точки зрения лучшим является максимальное значение показателя, то стандартизированный коэффициент рассчитывается по формуле:

$$X_{ig} = \frac{A_{ij} - \text{MAX}_g}{\text{MAX}_g - \text{MIN}_g}. \quad (2)$$

В результате получим матрицу стандартизированных коэффициентов. На четвертом этапе определим Интегральный уровень устойчивого развития регионального (локального) рынка труда ( $Y_{урпт}$ ) для каждой области и г. Минска как сумму стандартизированных коэффициентов. Далее полученные интегра-

льные оценки уровня устойчивого развития региональных (локального) рынков труда распределяются по ранжиру в порядке возрастания, тем самым определяется рейтинг регионов Беларуси и г. Минска по данному критерию. Первое место займет область (город) с самым высоким уровнем устойчивого развития региональных (локального) рынков труда. Расчет уровня устойчивого развития региональных (локального) рынков труда Республики Беларусь и г. Минска, а также рейтинг регионов представлен в табл. 2.

Анализ показал, что критериям устойчивого развития наиболее соответствует локальный рынок труда г. Минска. В столице, представляющей собой центр экономического пространства Беларуси, сосредотачиваются факторы производства и обеспечивается наиболее эффективное их использование. Повышенная экономическая активность реального сектора экономики определяет уровень устойчивого развития рынка труда: максимальные значения производительности труда и уровня экономической активности населения, предпринимательской активности и уровня оплаты труда, а также минимальные значения уровня регистрируемой безработицы и соотношения численности безработных и потребности в работниках, приближенные к минимальным значениям удельного веса молодежной и женской безработицы.

Втрое место по уровню устойчивого развития рынка труда занимает Гродненская область, на третьем месте Минская область. Замыкает рейтинг по данному критерию Брестская область.

В данном регионе минимальное значение ВРП на одного занятого, как результат минимального значения соотношения среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума. Показатели, характеризующие регистрируемую безработицу, превышают среднереспубликанские значения.

Таким образом, в рейтинге уровня устойчивого развития региональных (локального) рынков труда лидирует г. Минск. На локальном рынке труда г. Минска представитель рабочей силы может с оптимальными транзакционными издержками наиболее эффективно профессионально самореализоваться и самосовершенствоваться (повышать уровень конкурентоспособности), и повысить уровень и качество жизни.

С целью содействия устойчивому развитию региональных (локальных) рынков труда в Республике Беларусь, на наш взгляд, следует:

- разрабатывать и реализовывать Стратегию устойчивого развития рынка труда на региональном и локальном уровнях;
- повышать эффективность системы образования в профессиональной ориентации личности, формировании активного типа экономического поведения и укреплении конкурентоспособности рабочей силы;
- содействовать развитию внутренних рынков труда и улучшению условий труда работников;
- повышать уровень экономической активности населения и минимизировать параметры нерегистрируемой безработицы.

Комплекс мер по повышению уровня экономической активности населения и минимизации размеров нерегистрируемой безработицы, на наш взгляд, должен быть основан на градации лиц в данном статусе по моделям экономического поведения: индивидиуал, теневик, люмпен, профессионал [1, с. 256—257]. Так, для представителя модели «индивидиуал», занимающих узкую нишу на рынке в сфере дизайна, консалтинга, репетиторства и других услуг, государственным органам по труду, занятости и социальной защите следует оптимизировать транзакционные издержки на поиск информации и осуществлении процедуры регистрации в качестве субъекта микро- и малого бизнеса.

Таблица 1

**СИСТЕМА ИСХОДНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ  
РЫНКОВ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И Г. МИНСКА В 2011 ГОДУ**

Регионы	Показатели															
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>
г. Минск	62,5	89,4	0,1	12,9	466,7	0,283	45	27,4	0,3	22,9	52,2	56	0,2	2,9	0,6	0,01
Брестская область	38,5	78,6	0,2	10,7	319,6	0,27	45	20,8	0,7	24,5	57,3	62,7	0,8	4,8	0,7	0,01
Витебская область	41,7	77,6	0,1	10,3	331,7	0,275	42	31,7	0,8	21,0	53,3	68,4	0,8	4,1	0,5	0,01
Гомельская область	46,5	77	1	8,1	347,4	0,294	48	22,6	0,9	24,9	54,0	56	1,1	3,8	0,5	0,02
Гродненская область	41,9	80,5	0	10,7	332,8	0,242	46	27,7	0,6	23,2	51,0	68,3	0,6	3,7	0,5	0,02
Минская область	58,5	82,6	1,6	8,2	364,6	0,268	43	0,0	0,6	26,8	51,6	62,4	0,6	3,2	0,8	0,01
Могилевская область	39,6	77,1	0,3	11,0	332,4	0,284	45	24,2	0,7	24,7	58,0	74	0,6	2,8	0,6	0,05
Максимальный элемент (Max)	62,5	89,4	1,6	12,9	466,7	0,3	48,0	31,7	0,9	26,8	58,0	74,0	1,1	4,8	0,8	0,05
Минимальный элемент (Min)	38,5	77,0	0,0	8,1	319,6	0,2	42,0	0,0	0,3	21,0	51,0	56,0	0,2	2,8	0,5	0,01
(Max-Min)	24,0	12,4	1,6	4,8	147,1	0,1	6,0	31,7	0,6	5,8	7,0	18,0	0,9	2,0	0,3	0,04

671

Таблица 2

**РЕЗУЛЬТАТЫ СРАВНИТЕЛЬНОЙ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ УРОВНЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ  
РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И Г. МИНСКА В 2011 ГОДУ**

Регионы	Показатели																Ууррт	Ранг
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>		
г. Минск	0,000	0,000	0,937	0,000	0,000	0,788	0,500	0,135	0,000	0,328	0,171	1,000	0,000	0,050	0,333	0,000	4,244	1
Гродненская область	0,858	0,718	1,000	0,458	0,910	0,000	0,333	0,125	0,500	0,379	0,000	0,317	0,444	0,450	0,000	0,200	6,693	2
Минская область	0,165	0,548	0,000	0,979	0,694	0,500	0,833	1,000	0,500	1,000	0,086	0,644	0,444	0,200	1,000	0,000	8,594	3
Витебская область	0,866	0,952	0,937	0,542	0,918	0,635	1,000	0,000	0,833	0,000	0,329	0,311	0,667	0,650	0,000	0,000	8,639	4
Могилевская область	0,954	0,992	0,812	0,396	0,913	0,808	0,500	0,237	0,667	0,638	1,000	0,000	0,444	0,000	0,333	0,800	9,494	5
Гомельская область	0,666	1,000	0,375	1,000	0,811	1,000	0,000	0,286	1,000	0,672	0,429	1,000	1,000	0,500	0,000	0,200	9,940	6
Брестская область	1,000	0,871	0,875	0,458	1,000	0,538	0,500	0,342	0,667	0,603	0,900	0,628	0,667	1,000	0,667	0,000	10,716	7

Для представителей моделей поведения нерегистрируемых безработных «теневики» и «люмпен» следует сочетать психологические тренинги, направленные на переход от потребительского типа экономического повеления к экономически активному, с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации в соответствии со спросом на рынке труда.

Для «профессионалов», как правило, представителей фрикционной безработицы, способных осуществлять поиск работы с высокой степенью самостоятельности, следует развивать web-инфраструктуру рынка труда, особенно на региональном уровне. Поскольку в Республике Беларусь актуальные базы данных вакансий в web-формате имеют только частные кадровые агентства и Комитет по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета. По нашему мнению, с целью развития инфраструктуры регионального рынка труда в web-формате, в частности в Гомельской области, необходимо Комитету по труду занятости и социальной защите Гомельского облисполкома совершенствовать электронную базу данных вакансий и резюме потенциальных соискателей с периодичностью обновления не реже раза в сутки. В перспективе таковые сайты и электронные базы данных должны быть созданы органами по труду занятости и социальной защите исполнительных комитетов районного уровня.

**Заключение.** Таким образом, содействие устойчивому развитию региональных рынков труда будет способствовать повышению самореализации личности в профессиональной сфере, укреплению конкурентоспособности рабочей силы, повышению параметров социально-экономического развития городов, регионов и Республики Беларусь в целом.

### **Література**

1. Соколова Г. Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г. Н. Соколова. — Мн.: Белорус. наука, 2006.
2. Changli I. The Meaning of labor / I. Changli. — М., 1974.
3. Heinemann W. Wörterbuch der Psychologie. Zwölfte, ergänzte Auflage / W. Heinemann. — Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, 1974.

Стаття надійшла до редакції 29.05.2013 р.

УДК 364.692/696

**Мельничук О.П.,**

ст. викладач

Житомирський державний технологічний університет

### **РИНОК ПРАЦІ ЯК ІНДИКАТОР ВИМОГ ДО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*У статті обґрунтовано необхідність перегляду державною організаційного, економічного, фінансового, правового та інших механізмів розвитку трудового потенціалу в системі професійної та вищої освіти. Оцінено можливості сучасного вітчизняного ринку праці щодо надання перших робочих місць та забезпечення соціальних стандартів. Науково обґрунтовано пріоритетність співпраці освіти та бізнесу для збалансованого розвитку трудового потенціалу.*

*В статті обґрунтовано необхідність перегляду державною організаційного, економічного, фінансового, правового та інших механізмів розвитку трудового потенціалу в системі професійного та вищого освіти. Оцінено можливості сучасного вітчизняного ринку праці щодо надання перших робочих місць та забезпечення соціальних стандартів. Науково обґрунтовано пріоритетність співпраці освіти та бізнесу для збалансованого розвитку трудового потенціалу.*

*The necessary to review the state of the existing institutional, economic, financial, legal and other mechanisms of the development of the labor potential in the system of vocational and*