

## КАНАЛЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В БЕЛАРУСИ

*Маковская Н.В., д.э.н., проф.*

*Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова,  
г. Могилев, Республика Беларусь*

**Ключевые слова:** рынок труда, каналы трудоустройства, социальные сети, заработная плата.

**Реферат.** *Представлены результаты исследования современных каналов трудоустройства на национальном рынке труда Беларуси. Дана сравнительная оценка белорусских каналов трудоустройства с аналогичными российскими каналами. Цель исследования – определения новых тенденций функционирования рынка труда в Беларуси через оценку трудоустройства.*

Современные тенденции развития белорусского рынка труда, в том числе, связаны с потерей монополии государства на посредничество в трудоустройстве. Рыночные механизмы поиска работы и распространения каналов трудоустройства (через службу занятости, частные кадровые агентства и прочие посреднические структуры) находятся на стадии активного становления. За последнее десятилетие на отечественном рынке труда так и не получили должного развития посреднические кадровые услуги. При этом реалии таковы, что кто хочет иметь работу, ее имеют. Следует предположить, что поиск адекватной работы на рынке труда в Беларуси приобрел свои национально-институциональные очертания.

Теоретической основой исследования развития современных каналов трудоустройства на национальном рынке труда в Беларуси является следующее:

- трудоустройство предполагает использование как минимум двух каналов (формальных и неформальных). Формальные каналы трудоустройства в настоящем исследовании – действие в поиске работы формальных (официальных) институтов рынка труда (ГСЗН, кадровые агентства, агентства по трудоустройству, средства массовой информации (СМИ), сеть Интернет, обращение к работодателям). Неформальные каналы – трудоустройство с помощью социальных сетей (родственники, знакомые, деловые партнеры и т. п.). Социальные

сети характеризуются «силой» и «слабостью». «Сильные» сети – использование социальных связей близких родственников и друзей, «слабые» – контакты, которые опосредованы связями коллег, деловых партнеров, друзья друзей и т. п. «Сила слабых сетей» определяется возможностью устанавливать связи с лицами, занимающими высокие профессиональные позиции в должностной иерархии и увеличением объема доступной для индивида информации;

- стратегия трудоустройства на рынке труда – характеристика поведенческих установок работников в целях нахождения такого рабочего места, которое бы соответствовало их зарплатным и квалификационным характеристикам. Параметры стратегии трудоустройства предполагают [1]: а) выбор вида стратегии (чистая или смешанная); б) выбор нескольких каналов трудоустройства; в) выбор типа канала (формальный или неформальный); г) выбор только одного канала поиска работы; г) определение частоты обращения к выбранным каналам; д) эффективность выбранной стратегии (продолжительность поиска работы с помощью выбранного канала).

Исследование современных каналов трудоустройства на национальном рынке труда в Беларуси проводилось в несколько этапов и основано на выборке эмпирических данных.

Этап 1. (2014 г.) Опрос работников г. Могилева. Выборочная совокупность составила 119 человек, выделенных по критерию трудоустроенности. Она репрезентативна по полу, возрасту и образованию.

Сравнительный анализ используемых каналов трудоустройства в г. Минске и в регионах Беларуси (на примере г. Могилева) показал, что существует определённая разница в предпочтениях работников при выборе каналов трудоустройства [2].

Расчёты подтвердили непопулярность у работников Беларуси кадровых услуг государственной службы занятости населения. Наименее популярны они на региональном рынке труда (г. Могилев), что подтвердил выбор всего 2,5 % респондентов г. Могилева по сравнению более чем с 5 % выбором респондентов-минчан.

Такие каналы трудоустройства как СМИ и Интернет активно используют в областном центре, на что указали 13,4 % респондентов в г. Могилеве (в г. Минске 4-5% респондентов). Следует предположить, что причиной этого является отсутствие более свободной доступности в регионе других каналов трудоустройства. Так, например, только 29,4 % респондентов в г. Могилеве указали на доступность такого канала как друзья и знакомые, и чуть более 20 % на возможность прямого обращения к работодателю (через отдел кадров). В то же время респонденты-минчане отметили данные каналы более чем в 40 % и 43 % случаев.

Однозначным представляется вывод о том, что в регионах Беларуси наиболее активны формальные каналы трудоустройства (СМИ, Интернет, кадровые агентства, распределение после окончания учебного заведения), а в г. Минске – неформальные каналы. Следует предполагать, что стратегия трудоустройства на региональных рынках труда будет разная.

Полученные результаты в рамках первого этапа (2014 г.) исследований показали, что наиболее востребованными на рынке труда Беларуси являются социальные сети (знакомые, друзья и родственники - более 30 % ответов и приглашение работодателей (около 40 %)) при поиске работы. Следует предположить, что именно эти каналы трудоустройства не только повышают вероятность найти работу, но и способствуют улучшению качественных характеристик занятости [1], посредством получения более высоких заработных плат. Все это обусловило исследовательский интерес к эффективности (результативности) социальных сетей при трудоустройстве в Беларуси.

Этап 2. (2015 г.). Оценка эффективности использования каналов и социальных сетей при трудоустройстве в Беларуси.

Очевидно, что за последние более чем 15 лет каналы поиска работы белорусскими работниками существенно изменились. Новым представляется активное развитие на национальном рынке труда посредников при трудоустройстве. Увеличилась значимость «получения первого рабочего места» посредством государственной поддержки (распределение выпускников учебных заведений). Неоднозначно оценивается функционирование Государственной службы занятости населения ввиду усиления ориентации на работу с низкоквалифицированными и неквалифицированными работниками. Высокая асимметрия информации

на рынке труда является причиной использования социальных сетей (информация родственников, друзей, деловые связи и т. п.).

Результаты расчетов на белорусских данных коррелируют с аналогичными российскими результатами [1; 2]. При сравнении полностью идентичным является такой канал трудоустройства в России и Беларуси как обращение к работодателю, через отдел кадров. Степень эффективности данного канала в двух странах не высока (соответственно 0,74 и 0,73). Сравнение социальных сетей (обращение к друзьям и родственникам) при трудоустройстве в двух странах позволяет сделать вывод об эффективности этих каналов на национальных рынках труда двух стран. В целом можно заключить, что роль, значение и эффективность социальных сетей при поиске работы на рынке труда России и Беларуси является одинаково высокой.

Принципиальные выводы, которые следуют из сравнительной оценки уравнения заработной платы (при контроле существующих факторов) и ее зависимости от каналов трудоустройства на данных России и Беларуси сводится к тому, что [1; 2]:

- каналы трудоустройства оказывают определенное влияние на уровень заработной платы как российских, так и белорусских работников. Однако в направлениях влияния есть некоторые различия. Так, российские данные указывают на то, что нет статистически значимого различия в зарплатах работников, трудоустроившихся при помощи родственников и знакомых, с одной стороны, и без использования социальных сетей – с другой. В Беларуси сильные социальные сети оказывают положительное влияние (по сравнению с Россией, где нет статистически значимого различия) на зарплатки. При прочих равных условиях, трудоустройство с их помощью увеличивает заработную плату белорусских работников в среднем в  $\exp(0,197)$  раз или на 21,0 % ( $p < 0,1$ ) по сравнению с референтной группой [1; 2];

- в России трудоустройство по приглашению работодателя (слабые социальные сети) оказывает положительное влияние на зарплатки. При прочих равных условиях, трудоустройство с их помощью увеличивает заработную плату работников в среднем в  $\exp(0,114)$  раз или на 12,1% ( $p < 0,1$ ) по сравнению с референтной группой. В Беларуси кардинально противоположный результат, указывающий на то, что слабые социальные сети оказывают отрицательное влияние на зарплатки в среднем в  $\exp(-0,270)$  раз или на 34,1 % ( $p < 0,1$ ) по сравнению с референтной группой [1; 2].

Таким образом, оцениваемые элементы рынка труда (каналы трудоустройства, социальные сети при трудоустройстве, уровень заработной платы) в России и Беларуси указывают на то, что эти рынки не являются одинаковыми в разрезе поведения работников при поиске работы. Так, российский рынок труда в данном аспекте оказывается близок к рынкам развитых стран, и на нем не подтверждается мнение о завышенном влиянии знакомств и родственных связей на положение работника в организации [1]. На рынке труда Беларуси напротив влияние сильных социальных сетей (знакомства, родственные связи) является статистически значимым. Приглашение на работу администрацией (работодателем) не является важной детерминантной определяющей прирост заработка работника и его положение в организации. Это отличает белорусский рынок труда от российского и характеризует его патриархальность.

#### Список использованных источников

1. Стукен, Т. Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве / Т. Ю. Стукен // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2008. – № 3. – С. 70-75.
2. Маковская, Н. В. Особенности функционирования каналов трудоустройства на рынке труда в Беларуси / Н. В. Маковская // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2016. – № 3. – С. 194-200.