

## ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАНАЛОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В БЕЛАРУСИ

Н.В. Маковская

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова (Могилев, Беларусь)

### Информация о статье

Дата поступления  
20 мая 2016 г.

Дата принятия в печать  
25 июня 2016 г.

### Ключевые слова

Работник, работодатель, канал  
трудоустройства, рынок труда,  
зарплата

**Аннотация.** Представлена характеристика основных каналов трудоустройства на рынке труда в Республике Беларусь. Дан анализ основных параметров, обеспечивающих функционирование каналов трудоустройства. Представлены и охарактеризованы теоретические направления анализа каналов и стратегий трудоустройства в мировой исследовательской практике. Сделан обзор основных научных результатов по исследованию каналов и стратегий трудоустройства работников на постсоветском пространстве. Представлена дескриптивная статистика каналов трудоустройства на белорусском рынке труда. Выполнены оценки эффективности каналов трудоустройства на национальном рынке труда Беларуси. Эффективность каналов трудоустройства рассмотрена в двух аспектах. С одной стороны, она характеризуется вероятностью найти работу посредством использования соответствующего канала. С другой – уровнем получаемой заработной платы в зависимости от использования канала трудоустройства при прочих равных условиях. В последнем случае оценки базируются на уравнении заработной платы минцеровского типа с использованием в качестве независимых бинарных переменных каналов трудоустройства. Выявлены особенности поиска работы на рынке труда в Беларуси. Показано, что на национальном рынке труда Беларуси высока результативность таких каналов поиска работы, как прямое обращение к работодателю и использование социальных сетей. Они же обеспечивают более высокую заработную плату белорусским работникам по сравнению с иными каналами трудоустройства. Приведены оценки распространенности и эффективности каналов трудоустройства в сравнении с российским рынком труда. Результаты расчетов на белорусских данных в целом коррелируют с аналогичными российскими результатами, но имеются и определенные отличия.

## THE PECULIARITIES OF THE CHANNELS OF EMPLOYMENT IN THE LABOUR MARKET OF BELARUS

N.V. Makovskaya

Mogilev State A. Kulshov University (Mogilev, Belarus)

### Article info

Received  
May 20, 2016

Accepted  
June 25, 2016

### Keywords

Employee, employer, channel of  
employment, labor market, wage

**Abstract.** The article presents characteristics of the main channels of employment in the labor market in the Republic of Belarus. There is provided an analysis of the main parameters responsible for the operation of recruitment services. The author presents and describes theoretical and analytical approaches of channels and strategies of employment in the world research practice. There is presented a review of the main scientific results on the study of channels and strategies for employment of workers in the post-Soviet space. The author presents descriptive statistics of the channels of employment in the Belarusian labor market. There was performed evaluation of the effectiveness of the channels of employment on the national labor market of Belarus. The effectiveness of the channels of employment is considered in two aspects. On the one hand, it is characterized by the probability to find a job through the use of the corresponding channel. On the other hand – by the level of wages received, depending on channel usage employment, ceteris paribus. In the latter case, estimates are based on the Mincer's wage equation, where independent binary variables are channels of employment. There are described the peculiarities of job search in the labor market in Belarus. It is shown that in the national labor market of Belarus such channels as direct appeal to the employer and the use of social networks have high effectiveness. They provide higher salaries of Belarusian workers in comparison with other channels of employment. The article also presents estimates of the prevalence and effectiveness of the channels of employment in comparison with the Russian labor market. The results of the calculations in the Belarusian data generally correlate with results for Russian, but there are some differences.

**Введение.** Современные тенденции развития белорусского рынка труда связаны, в том числе, 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.

**Характеристика методологии.** Основу изучения каналов и стратегий трудоустройства в мировой исследовательской практике определяют два теоретических направления:

1. Моделирование в целом процесса поиска работы на рынке труда на основе учета длительности поиска и факторов, на него влияющих (работы Бедетта, Мортенсена, МакКенны, Лэйарда) [1]. Последние результаты мировых исследований представлены в работах Мортенсена и Писсаридеса [2–3].

2. Теоретические модели, характеризующие проблемы поиска работы с учетом существующих каналов и институциональных альтернатив поиска. Изучается проблема выбора этих каналов (Холзер, Блау и Робинс, Ван де Берг). Особую значимость имеют результаты работ Х. Холзера, который впервые предложил теоретическую модель выбора каналов поиска работы, зависящих от величины ожидаемой отдачи и издержек по каждому каналу, а также от общей величины нетрудового дохода индивида [4].

В качестве основных методологических подходов в рамках данного проекта использованы следующие разработки и результаты исследований:

1. Основу для определения направлений в исследовании каналов трудоустройства в Беларуси определил анкетный опрос работающего населения г. Могилева, проведенный автором. При подготовке инструментария были использованы опросники Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ.

2. Результаты исследований российских ученых С.Ю. Рощина, К.В. Марковой [1] и Т.Ю. Стуken [5].

Результаты исследований С.Ю. Рощина и К.В. Марковой подтверждают гипотезы о влия-

нии ресурсных ограничений на выбор способов и стратегий поиска работы. Профессия, а также продолжительность незанятости оказывают влияние на предпочтительность в выборе каналов трудоустройства. Выявлены значительные различия в выборе способов поиска работы между работающими и безработными. Увеличение безработицы, напряженности на рынке труда способствует росту обращений в государственную службу занятости населения (далее – ГСЗН) и снижению использования неформальных (социальных) сетей трудоустройства. Между стратегиями поиска работы существует взаимодополняемость и взаимозаменяемость. Доминирование социальных сетей среди способов поиска работы отражает их большую эффективность и объясняет их приоритетность по сравнению с формальными посредниками при трудоустройстве [1].

Результаты исследований Т.Ю. Стуken показывают, что каналы трудоустройства влияют на уровень заработной платы российских работников. При этом не обнаружено значимого различия в заработках работников, трудоустроившихся при помощи родственников и друзей, с одной стороны, и без использования социальных сетей – с другой. Слабые социальные сети (личные связи, друзья, знакомые и т. п.) как канал трудоустройства оказывают положительное влияние на заработную плату [5].

3. Результаты и выводы группы белорусских ученых, которые впервые провели мониторинг каналов трудоустройства на национальном рынке труда (Г.Н. Соколова, Н.Н. Сечко, Е.В. Таранова, О.В. Кобяк) [6; 7]. Данные результаты имеют социологический характер и представляют научный интерес с позиции сравнения во времени выборов каналов и сетей трудоустройства.

Теоретический базис данного исследования включает следующие посылы:

- Трудоустройство предполагает использование как минимум двух каналов (формальных и неформальных). Формальные каналы трудоустройства в настоящем исследовании – содействие в поиске работы формальных (официальных) институтов рынка труда (ГСЗН, кадровые агентства, агентства по трудоустройству, средства массовой информации, 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, ко-

торые опосредованы связями коллег, деловых партнеров, друзьями 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: 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; д) определение частоты обращения к выбранным ка-

налам; е) эффективность выбранной стратегии (продолжительность поиска работы с помощью выбранного канала) [1].

**Описание и результаты исследования.** Исследование проводилось в несколько этапов, охватывая разную выборку эмпирических данных.

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

Цель данного этапа – сравнение результатов, полученных по выборочной совокупности г. Минска (2008 и 2012 гг.) [6] и г. Могилева (2014 г.), что позволит получить представление о региональных особенностях трудоустройства в Беларуси (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос: «Как Вы нашли свою работу?», %**

Вариант ответа	Минск, 2008 г.	Минск, 2012 г.	Могилев, 2014 г.
1. Государственная служба занятости населения	5,0	5,8	2,5
2. СМИ, Интернет	5,2	4,1	13,4
3. Распределение после окончания учебного заведения	15,0	10,2	18,5
4. Обращение к работодателю, в отдел кадров	33,3	43,8	21,8
5. Через кадровые агентства	1,0	3,2	10,1
6. Знакомые, друзья, родственники	40,1	30,8	29,4
7. Другое	0,4	2,1	4,3

*Примечание.* Составлено по [6; 7] и результатам авторского исследования.

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.

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

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.

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

База микроданных по Беларуси формировалась на основе идентичных вопросов Рос-

сийского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, которые позволили определить мнение респондентов по следующим направлениям: канал поиска работы, на которую трудоустроен работник; уровень образования; уровень заработной платы; занимаемая должность; возраст работника и его пол; стаж работы в организации. Выборочная совокупность составила 247 человек, выделенных по критерию трудоустроенности, и является репрезентативной. Общая статистика выборки представлена в табл. 2.

Таблица 2

## Общая статистика выборки

Характеристика выборки по направлениям	Количество респондентов, %	Средняя заработная плата, тыс. бел. руб
<b>Группы по возрасту, лет</b>		
25–45	70	5 330
До 25	22	4 112
Старше 45	9	3 731
<b>Пол</b>		
Мужской	45	5 735
Женский	55	4 267
<b>Уровень образования</b>		
Общее среднее и ниже	11	5 915
Среднее специальное (профессиональное)	3	4 783
Начальное профессиональное образование	43	4 927
Высшее образование	43	4 694
<b>Стаж работы в организации</b>		
До 1 года	1	2 540
1 год	4	3 425
2–3 года	23	5 020
4–5 лет	24	6 536
6–10 лет	44	4 521
Более 11 лет	1	5 000
<b>Должность</b>		
Рабочий	49	4 685
Руководитель	8	9 105
Специалист	43	4 671
<b>Каналы трудоустройства в организацию</b>		
Без использования социальных сетей	27	6 414
Помощь родственников и знакомых («сильные» сети)	37	3 821
Приглашение руководства организации («слабые» сети)	36	4 982

*Примечание.* Составлено по результатам авторского исследования.

В данной выборке представлены в большинстве мнения респондентов среднего возраста – до 45 лет (70 %), со стажем работы в организации не менее 6 лет (44 %), с начальным профессиональным или высшим образованием (по 43 %). По категориям персонала представлены преимущественно рабочие (49 %) и специалисты (43 %).

Выборка позволяет выявить распространённость использования каналов трудоустройства в зависимости от характеристики работ-

ников и рабочих мест. Есть возможность оценить, насколько различны уровни заработной платы работников, которые использовали разные каналы трудоустройства. Размер заработной платы можно рассматривать как параметр эффективности (результативности) использования различных каналов и сетей при трудоустройстве.

Однако представленная выборка имеет некоторые ограничения, которые связаны с тем, что, во-первых, она имеет определенную сте-

пень репрезентативности только для одной области Беларуси – Могилевской, во-вторых, не позволяет фиксировать экономические эффекты, связанные с количеством смен мест работы и, тем самым, смен каналов трудоустройства, в результате чего данные могут быть смещены, в-третьих, не дает информации о причинах трудоустройства на новое рабочее место (сокращение штатов, увольнение по соглашению сторон и пр.). В силу этих ограничений результаты данного исследования с использованием представленной выборки целесообразно рассматривать как пилотные, а полученные результаты – как первичный этап, позволяющий сформулировать гипотезы и направления анализа специфики стратегий поиска работы на белорусском рынке труда.

Полученные результаты в рамках первого этапа (2014 г.) исследований показали, что наиболее востребованными на рынке труда Беларуси являются социальные сети (знако-

мые, 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 [5] посредством получения более высоких заработных плат. Все это обусловило исследовательский интерес к эффективности (результативности) социальных сетей при трудоустройстве в Беларуси.

Сравнивая частоту использования данных каналов трудоустройства, можно определить, какой из них оказывается наиболее результативным, определяя эффективность канала как отношение частоты его использования при трудоустройстве к частоте его использования при поиске работы (табл. 3). Результаты рассчитаны на основе методических подходов группы российских авторов [1; 5].

Таблица 3

**Сравнительная оценка частоты использования каналов при поиске работы и в трудоустройстве**

Канал поиска работы и трудоустройства	Россия, на основе RLMS			Беларусь, на основе Могилевской области		
	Частота канала, %		Эффективность канала	Частота канала, %		Эффективность канала
	при поиске работы	при трудоустройстве		при поиске работы	при трудоустройстве	
Обращение в ГСЗН	36,2	7,92	0,22	27,2	6,5	0,23
Обращение в негосударственные агентства	17,8	–	–	–	2,8	–
Обращение к друзьям	78,3	29,7	0,38	20,1	7,4	0,36
Обращение к родственникам	39,5	29,7	0,75	16,7	9,7	0,58
Обращение к работодателям	49,8	36,9	0,74	19,1	14,0	0,73
Использование объявлений в СМИ	44,2	12,2	0,27	2,0	1,6	0,8
Распределение после учебного заведения	–	0,33	–	14,2	–	–
Приглашение работодателя	–	11,2	–	15,2	–	–
Другое	–	1,65	–	1,0	–	–

*Примечание.* Составлено по результатам исследований Т.Ю. Стуken [5] и авторского исследования.

Результаты расчетов на белорусских данных коррелируют с аналогичными российскими результатами. При сравнении полностью идентичным в России и Беларуси является такой канал трудоустройства, как обращение к работодателю через отдел кадров. Степень эффективности данного канала в двух странах высока (0,74 и 0,73 соответственно). Сравнение

социальных сетей (обращение к друзьям и родственникам) при трудоустройстве в двух странах позволяет сделать вывод о достаточно высокой эффективности этих каналов на национальных рынках труда двух стран.

Дадим оценку уравнения заработной платы (табл. 4).

Таблица 4

## Оценка уравнения заработной платы

Фактор	Россия		Беларусь	
	Коэффициент регрессии	Уровень значимости	Коэффициент регрессии	Уровень значимости
Константа	7,748	0,000	8,307	0,000
<b>Возраст работника</b>				
20–45 лет	ref.		ref.	
До 25 лет	-0,103	0,045	-0,257	0,106
Старше 45 лет	-0,006	0,901	0,024	0,918
<b>Пол работника</b>				
Женский	ref.		ref.	
Мужской	0,322	0,000	0,215	0,021
<b>Уровень образования</b>				
Общее среднее и ниже	ref.		ref.	
Среднее профессиональное образование	0,047	0,412	-0,023	0,810
Начальное профессиональное образование	-0,037	0,519	0,058	0,808
Высшее профессиональное образование	0,116	0,090	-0,252	0,351
<b>Стаж работы в организации</b>				
До 1 года	ref.		ref.	
1–5 лет	0,014	0,826	0,184	0,186
5–10 лет	0,084	0,138	0,035	0,797
10–15 лет	0,014	0,837	-0,280	0,058
15 лет и выше	0,036	0,565	0,436	0,095
<b>Занимаемая должность</b>				
Рабочий	ref.		ref.	
Руководитель	0,495	0,000	0,288	0,072
Специалист	0,177	0,001	-0,259	0,097
<b>Каналы трудоустройства в организацию</b>				
Без использования социальных сетей	ref.		ref.	
Помощь родственников и знакомых («сильные» сети)	0,046	0,278	0,197	0,054
Приглашение руководства предприятия («слабые» сети)	0,114	0,073	-0,270	0,015
R <sup>2</sup>	0,179		0,217	0,001
N	811		154	

Примечание. Рассчитано Т.Ю. Стуцен (Россия) [5] и Н.В. Маковской (Беларусь) на основе авторских исследований.

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, сводятся к следующему:

1. Каналы трудоустройства оказывают определенное влияние на уровень заработной платы как российских, так и белорусских работников. Однако в направлениях влияния есть некоторая разница. Так, российские данные указывают на то, что нет статистически значимого различия в заработках 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 заработки. 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.

2. В России трудоустройство по приглашению работодателя («слабые» социальные сети) оказывает положительное влияние на заработки. 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 заработки в среднем в  $\exp(-0,270)$  раз, или на 34,1 % ( $p < 0,1$ ), по сравнению с референтной группой.

**Заключение.** Таким образом, оцениваемые элементы рынка труда (каналы трудоустройства, социальные сети при трудоустройстве 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.

Таким образом, оцениваемые элементы рынка труда (каналы трудоустройства, социальные сети при трудоустройстве с их помощью увеличивает заработную плату белорусских 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 заработки в среднем в  $\exp(-0,270)$  раз, или на 34,1 % ( $p < 0,1$ ), по сравнению с референтной группой.

ве, 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 [5]. 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

### Литература

1. Роцин С. Ю., Маркова К. В. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. – М. : EERC, 2004. – 66 с.
2. Писсаридес К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65–88.
3. Никитин М., Юрко А. Поисковые теории рынков // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 51–64.
4. Holzer H. J. Search methods use by unemployed youth // Journal of labor economics. – 1988. – Vol. 6, № 1. – P. 1–20.
5. Стукен Т. Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2008. – № 3. – С. 70–75.
6. Сечко Н. Н. Трудоустройство на белорусском рынке труда: социологический анализ // Вестн. БДПУ. Сер. 2. – 2013. – № 3. – С. 39–44.
7. Соколова Г.Н., Сечко Н.Н., Таранова Е.В., Кобяк О.В. Социальные сети в системе трудовых отношений. – Минск : Право и экономика, 2008. – 135 с.

### References

1. Roshchin S.Yu., Markova K.V. *Vybor kanalov poiska raboty na rossiiskom rynke truda* [Choice of job search channels in the Russian labor market], Moscow, EERC, 2004, 66 p.
2. Pissarides C. *Mozhet li zhestkost' zarobotnykh plat obyasnit' volatil'nost' bezrabotitsy* [Whether wage stickiness to explain the volatility of unemployment]. *Voprosy Ekonomiki*, 2011, no. 1, pp. 65-88.
3. Nikitin M., Yurko A. *Poiskovyte teorii rynkov* [Search theories of markets]. *Voprosy Ekonomiki*, 2011, no. 1, pp. 51-64.
4. Holzer H.J. Search methods use by unemployed youth. *Journal of labor economics*, 1988, Vol. 6(1), pp. 1-20.
5. Stuken T.Yu. *Effektivnost' ispol'zovaniya sotsial'nykh setei pri trudoustroistve* [Efficiency of the use of social networking in employment]. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2008, no. 3, pp. 70-75.
6. Sechko N.N. *Trudoustroistvo na belarusskom rynke truda: sotsiologicheskii analiz* [Employment the Belarusian labor market: sociological analysis]. *Vesti BDPU. Series 2*, 2013, no. 3, pp. 39-44.
7. Sokolova G.N., Sechko N.N., Taranova O.V., Kobyak O.V. *Sotsial'nye seti v sisteme trudovykh otnoshenii* [Social networks in the labor relations], Minsk, Pravo i ekonomika Publ., 2008, 135 p.

#### Сведения об авторе

**Маковская Наталья Владимировна** – д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и управления  
 Адрес для корреспонденции: 212022, Беларусь, Могилев, ул. Космонавтов, 1  
 E-mail: maknata@mail.ru

#### About the author

**Makovskaya Natalia Vladimirovna** – Doctor of Economic sciences, Associate Professor, Head of the Department of Economics and Management  
 Postal address: 1 Kosmonavtov st., Mogilev, 212022, Belarus  
 E-mail: maknata@mail.ru

#### Для цитирования

Маковская Н.В. Особенности функционирования каналов трудоустройства на рынке труда в Беларуси // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». 2016. № 3. С. 194–200.

#### For citations

Makovskaya N.V. The peculiarities of the channels of employment in the labour market of Belarus. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2016, no. 3, pp. 194-200. (in Russian).