

# ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

УДК 332.1

## АДАПТАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА К ПОТРЕБНОСТЯМ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Балашова Т. Ф., Кузьмичева С. И. (Учреждение образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова», кафедра экономики и управления)

Аннотация. В данной статье анализируется состояние рынка труда в профессиональном разрезе на уровне Могилевской области. Намечены мероприятия по адаптации регионального рынка труда к изменяющимся потребностям экономики.

Рынок труда – это сложный социально-экономический механизм, включающий отношения между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала. Он предполагает отношения между продавцами рабочей силы (потенциальными работниками) и покупателями ее (работодателями, в роли которых выступает государство, физические и частные юридические лица).

Рынок труда характеризуется такими категориями, как предложение, спрос и занятость рабочей силы. При этом главной пропорцией рынка труда выступает соотношение между спросом и предложением рабочей силы. Для характеристики спроса используют показатели: количество заявленных вакансий и количество безработных на одну вакансию. Характеристиками предложения являются количественные и качественные показатели трудового потенциала. Занятость выражает включение работника в сферу труда и характеризуется уровнем и структурой.

Исследование рынка труда Могилевской области на конец 2015 г. показало, что большую часть занятого населения составляли работающие в сфере услуг (258,8 тыс. человек, 54,8%). При этом в образовании – 10,9%, здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 7,8%. В обрабатывающей промышленности было занято 113,7 тыс. человек, 24,1% [1].

Такая ситуация отвечает потребностям современной экономики. Однако свыше 56% всех занятых в области сосредоточено в городах – Могилеве и Бобруйске. В региональном плане рост численности занятых отмечается только в Могилевском и Шкловском районах, наибольшее снижение отмечено в Круглянском, Хотимском и Чериковском районах [1].

На конец мая 2016 г. по Могилевской области количество свободных рабочих мест составило 4314 человек, а численность безработных 5792 человек, что означает превышение предложения над спросом на 1478 человек. Лидируют в превышении предложения над спросом г. Могилев (1219 чел. или 2 чел. на одну вакансию), г. Бобруйск (781 чел. или 2 чел. на одну вакансию), Осиповичский район (98 чел., или 2 чел. на одну вакансию), Кричевский район (93,2 чел. на 1 вакансию). В то же время по другим районам Могилевской области наблюдается значительное превышение спроса над предложением: Могилевский район (158,3 вакансий на 1 безработного), Бобруйский район (157,3), Чаусский район (87,2), Шкловский район (67,2). Такая ситуация требует более подробного изучения рынка труда не только в разрезе занятости и безработицы среди городского и сельского населения, но и в профессиональном плане [1].

Структура занятости по профессиям среди городского населения показывает превышение предложения над спросом по следующим категориям работников: грузчик (298 чел.), уборщик производственных и служебных помещений (203), подсобные рабочие (184), водитель автомобилей (150), дворник (87), плотник (69). В то же время существует превышение спроса над предложением на следующие профессии: врач-специалист (164), медсестра (105), ветеринарный врач (32) [1].

По сельской местности Могилевской области можно выделить следующие рабочие профессии, по которым предложение превышает спрос: истопник – 20 человек; грузчик – 17; сторож – 7; кухонный рабочий – 5; уборщик производственных и служебных помещений – 4; дворник – 4; продавец – 3; водитель погрузчика – 3. В то же время не имеют спроса при имеющемся предложении такие рабочие профессии, как: машинист (кочегар) котельной (27 человек); почтальон (8); рабочий зеленого хозяйства (5); рабочий по благоустройству населенных пунктов, производственных территорий (5); рабочий по благоустройству населенных пунктов, производственных территорий (5); рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (5); каменщик (5); слесарь механосборочных работ (4), станочник деревообрабатывающих станков (3); дорожный рабочий (2); загрузчик сырья (2). Среди специалистов и служащих в сельской местности на одну вакансию приходится: социальный работник (11 человек), сиделка (6), учитель (6), помощник воспитателя (3), заведующий складом (2). Такие специалисты, как: механик, охранник, дежурный, заведующий клубом, заведующий отделением учреждения образования, заведующий филиалом, зубной техник, инженер по электрификации сельскохозяйственного предприятия, инспектор, кассир – вообще не имеют спроса в сельской местности [1].

Все перечисленное свидетельствует о наличии региональных диспропорций в размещении производительных сил, а также в преобладании предложения неквалифицированного труда. Одной из причин такого состояния на рынке труда является низкий уровень пенсий, который заставляет пенсионеров соглашаться на любые условия работы, и это не означает отсутствия у них высшего образования и высокой профессиональной подготовки по основной специальности.

Проблемы, существующие на рынке труда в современных условиях, требуют выработки и грамотной реализации механизма государственного регулирования как на республиканском, так и на местном уровне. С этой целью принята Государственная Программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы, утвержденная Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 30.01.2016 № 73, в которой определены основные направления по реализации государственной политики в области содействия занятости населения, охраны труда, предупреждения и реабилитации инвалидности, создания безбарьерной среды жизнедеятельности и социальной интеграции инвалидов и пожилых граждан [2].

В соответствии с этой программой необходимо:

- проводить мониторинг профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы в 2016–2020 гг.;
- осуществлять стимулирование развития трудовой мобильности граждан путем предоставления денежных средств и возмещения расходов на переезд безработных и членов их семей, переселяющихся в другую местность в целях трудоустройства;
- регулировать процессы внешней трудовой миграции путем организации мониторинга миграционных процессов в сфере трудовых ресурсов и учета миграционных потоков;
- осуществлять мониторинг закрепления молодых специалистов и молодых рабочих (служащих) в организациях, изучение причин их оттока из организаций;
- обеспечивать эффективную профориентационную работу с молодежью;

- проводить учреждениям образования онлайн-конференции и семинары-практикумы, мастер-классы, экскурсии на предприятия, выставки-ярмарки профессий, фестивали, конкурсы профессионального мастерства и другие мероприятия, посвященные профессиям рабочих;
- организовывать обучение граждан, высвобожденных другими нанимателями;
- разрабатывать профессиограммы профессий рабочих и должностей служащих с учетом современных требований рынка труда и тенденций его развития [2].

### Литература

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Статистический ежегодник Республики Беларусь. – Минск, 2015. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 28.09.2016.
2. Государственная Программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы. Постановление Совета Министров РБ № 73 от 30.01.2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf>.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова