

УДК 331.2 (476)

**ВЛИЯНИЕ КАНАЛОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА УРОВЕНЬ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Чегерова Татьяна Ивановна,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Беларусь)

Представлены результаты оценки уровня заработной платы в зависимости каналов трудоустройства рынке труда в Республике Беларусь. Дано обоснование приме-

нения эконометрической модели с фиктивными переменными для моделирования заработной платы в зависимости как количественных, так и качественных показателей.

Уровень заработной платы работника в организации зависит от влияния многообразных факторов, как внутренних, так и внешних, которые зачастую сложно учесть. Традиционно к внутренним относят: масштабы деятельности и уровень доходности организации; уровень производительности труда, профессионально-квалификационный уровень работников; системы оплаты труда, применяемые в организации; качество труда и личный трудовой вклад работника в конечный результат. К внешним факторам, оказывающим влияние на размер заработной платы, относятся: уровень жизни в регионе; стоимость рабочей силы, сложившаяся на рынке труда; конкурентные отношения на рынке труда экономическое состояние отрасли и т. д.

В данной работе представлены результаты исследования каналов трудоустройства в Республике Беларусь по данным анкетного опроса работающего населения г. Могилева по аналогии работ российских ученых [1, 2] с использованием образца опросников «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ». Была проведена оценка уровня заработной платы по уравнению минцеровского типа, которую работники получали согласно выбранному каналу трудоустройства.

Выборочная совокупность составила 247 человек, выделенных по критерию трудоустроенности. Полученная выборка позволила оценить распространенность использования каналов трудоустройства в зависимости от характеристики работников и рабочих мест, а также оценить, насколько различны уровни заработной платы работников, которые использовали разные каналы трудоустройства, и по своей сути являются параметрами эффективности (результативности) использования каналов и сетей при трудоустройстве.

Для моделирования уровня заработной платы целесообразным является применение регрессионных моделей с фиктивными переменными [3]. Такие модели могут содержать одновременно как количественные, так и качественные переменные (модели ковариационного анализа-ANCOVA), либо только качественные переменные (модели дисперсионного анализа-ANOVA). Чаще всего применяются бинарные фиктивные переменные (D), принимающие два значения, 0 и 1, в зависимости от определенного условия. Простейшая ANCOVA-модель с одной количественной и одной качественной переменной, имеющей два альтернативных состояния:

$$Y = b_0 + b_1X + \gamma D.$$

Это могут быть, например Y – заработная плата сотрудника фирмы, X – стаж, D – пол сотрудника.

Набор переменных в данном исследовании состоял из следующих факторов: возраст работника, пол, уровень образования, стаж работы в организации (категории: до 1 года; 1–5 лет; 5–10 лет; 10–15 лет; 15 лет и выше), занимаемая должность, каналы трудоустройства в организацию (категории: «без использования социальных сетей»; «помощь родственникам и знакомых» (сильные сети); «приглашение руководства предприятия» (слабые сети). Группировка каналов трудоустройства проведена по аналогии с исследованием на российском рынке труда [2]. Все переменные носили качественный характер, поэтому была использована модель дисперсионного анализа-ANOVA.

В результате проведенного анализа было получено статистически значимое уравнение ($R^2 = 0,217$, $p < 0,05$), включающее в себя все вышеперечисленные факторы. Полученное уравнение позволяет сделать следующие выводы. Такие факторы, как возраст работника, уровень образования, стаж работы, занимаемая должность не имеют статистически значимого влияния на уровень заработной платы ($p > 0,05$). Переменная «пол» оказалась статистически значимой. У мужчин уровень заработной платы выше в среднем на $\exp(0,2157)$ раз или на 24,0% ($p < 0,1$) по сравнению с женщинами. Каналы трудоустройства также оказывают определенное влияние на уровень заработной платы белорусских работников, сильные социальные сети оказывают положительное влияние на заработки. При прочих равных условиях, трудоустройство с их помощью увеличивает заработную плату работников в среднем в $\exp(0,197)$ раз или на 21,0% ($p < 0,1$) по сравнению с референтной группой. Трудоустройство по приглашению работодателя (слабые социальные сети) оказывает отрицательное влияние на заработки в среднем в $\exp(-0,270)$ раз или на 34,1% ($p < 0,01$) по сравнению с референтной группой.

Таким образом, на рынке труда Беларуси влияние сильных социальных сетей (знакомства, родственные связи) на уровень заработной платы является статистически значимым. Приглашение на работу администрацией (работодателем) не является важной детерминантной, определяющей прирост заработка работника и его положение в организации, что также характеризует патриархальность белорусского рынка труда. [4, 5]

Список источников

1. **Рощин, С. Ю., Маркова, К. В.** Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. – М. : EERC, 2004. – 66 с.
2. **Стукен, Т. Ю.** Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2008. – № 3. – С. 70–75
3. **Чегерова, Т. И.** Эконометрические модели в обеспечении кадровой безопасности организации // Материалы международной научно-практической интернет-конференции: «Современные детерминанты развития бизнес-процессов в Украине». 24 мая 2017 г., Киев, 2017. – С. 203–207.

4. **Маковская, Н. В., Чегерова, Т. И.** Механизм формирования внутрифирменной оплаты труда в условиях экономического кризиса: сравнительный анализ предприятий Беларуси и России. // Веснік Магілёўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А. А. Куляшова. – № 2(42). – 2013. – С. 5–24.
5. **Маковская, Н. В.** Особенности функционирования каналов трудоустройства на рынке труда в Беларуси // Вест. Ом. ун-та. Сер. Экономика. – 2016. – № 3. – С. 194–200.