

## МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**Т. Ф. Балашова, С. И. Кузьмичева**

(Учреждение образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»,  
кафедра экономики и управления)

*В статье анализируется ряд аспектов развития рынка труда в Беларуси: региональный, гендерный, занятости и безработицы, миграционный.*

Маркетинговые исследования рынка труда используются при выборе и реализации стратегии и тактики маркетинговой деятельности субъектами рынка труда.

Одним из главных показателей рынка труда является численность занятого населения Республики Беларусь: на конец 2017 г. она составила 4353,6 тыс. чел., что на 1,18% меньше, чем в 2016 г. При этом наибольший удельный вес по численности занятых приходится на г. Минск – 24,52%, наименьший – Могилевская область – 10,37% [1].

Таким образом, на региональных рынках труда наблюдается тенденция к снижению численности занятого населения, рынок труда Беларуси сталкивается с дефицитом рабочей силы.

Анализ показателей динамики уровня занятости населения в возрасте 15–74 лет по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь показал, что занятость среди мужчин составляет 44,8%, среди женщин – 55,2% [1].

Анализ динамики численности безработных за период 2016–2017 г. позволяет сделать вывод о том, что численность безработных на конец 2017 г. достигла 293421 чел. При этом наибольшее количество без-

работных зарегистрировано в Гомельской и Брестской областях (4,2 и 4,1 тыс. чел. соответственно) [1]. В числе безработных 22,6% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности.

Характеристика безработных по возрасту свидетельствует о том, что наибольший удельный вес среди безработных занимают лица 25–29 лет (14,2%), среди них женщины – 15,9%, а среди мужчин наибольший удельный вес занимают лица 20–24 лет (14,1%). Анализируя уровень образования безработных можно сделать вывод, что наибольший удельный вес имеют безработные с профессионально-техническим образованием – 35,5%, из них мужчины – 42,9%. Среди безработных женщин наибольший удельный вес имеют лица со средним специальным образованием – 25,8%.

Проблемой рынка труда является гендерная дискриминация по полу и возрасту на этапе доступа к работе, о чем свидетельствует анализ информационно-рекламных изданий о наличии вакантных мест, которые содержат требования к полу (69,6% дискриминируют женщин, 30,4% – мужчин). Среди объявлений на работу секретарей, офис-менеджеров, помощников, работа которых низко оплачивалась, приглашались женщины. Мужчинам отдавалось предпочтение на должности руководителей всех уровней, квалифицированных специалистов, менеджеров по рекламе, по продажам и т. д.

Дискриминацию испытывают незамужние женщины, женщины с детьми и женщины старше 40 лет, хотя профессиональные качества, уровень образования у них не ниже, чем у мужчин. Всем известно, что в высших учебных заведениях девушки учатся лучше юношей, но при распределении «портфелей» преимущество отдается мужчинам.

Низкий уровень безработицы в Беларуси частично можно объяснить тем фактом, что многие незанятые граждане не желают регистрироваться в службах занятости из-за низкой суммы пособия, пытаются трудоустроиться в других странах.

Одной из тенденций современного рынка труда является занятость населения не по месту проживания. Анализ структуры занятого населения по полу, месту проживания и месту основной работы показывает: 14,4% населения работают за пределами своего места проживания, среди мужчин – 17,9%, среди женщин – 11%. В числе занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, выше доля молодежи и ниже доля лиц, старше 45 лет, чем среди занятого населения, работающего на территории своего проживания.

Анализируя сферу занятости выезжающих из Беларуси, можно отметить: абсолютное большинство белорусов, выезжающих на работу по договорам и контрактам, заняты на работах, связанных с применением физического труда, – это занятость в строительстве, сельском хозяйстве, сфере услуг и досуга. Увеличивается число мигрантов, выезжающих на работу в торговле, общественном питании, жилищно-коммунальном и бытовом обслуживании. В последние годы количество неквалифицированной рабочей силы, выезжающей из страны сократилось наполовину, теперь около 30% выезжающих составляют квалифицированные работники [2].

Анализ миграции населения в Республике Беларусь показывает: в 2017 г. прибыло всего 257360 чел., убыло – 253486 чел. При этом наиболее высокая миграция наблюдается в г. Минске и Минской области, наименьшая – в Могилевской области. Вместе с тем по республике в целом отмечается положительное сальдо, а по Брестской, Витебской, Гродненской, Могилевской областям – отрицательное сальдо.

Для белорусского рынка труда характерна миграция лиц не только рабочих профессий, но и высококвалифицированных специалистов, выезжающих в Россию, страны Балтии и страны дальнего зарубежья.

По данным статистики из Республики Беларусь выехало для работы за границу согласно подписанным контрактам 4138 человек, из которых 46,9% – в страны СНГ, 53,1% – в страны дальнего зарубежья.

В результате спрос на высококвалифицированных менеджеров в Беларуси уже превышает предложение. Эта ситуация будет усугубляться в течение 3–5 лет, когда с постов генеральных директоров станут уходить собственники, передавая управление наемным менеджерам.

На белорусском рынке ощущается также нехватка руководителей среднего звена, особенно менеджеров по персоналу. В иностранных компаниях менеджер по персоналу – второе или третье лицо в корпоративной структуре после генерального директора. Подобная тенденция к повышению статуса специалистов данного профиля отмечается и в Беларуси.

Рынок труда испытывает также нехватку сотрудников, владеющих логистикой. В настоящее время подготовка этих специалистов организована в республике, но квалифицированных логистиков, особенно с опытом внешнеэкономической деятельности и знанием иностранных языков, недостаточно.

Таким образом, анализ современного рынка труда Беларуси позволяет выделить следующие проблемы:

– уменьшение численности занятых в стране предполагает разработку мероприятий по рациональному использованию имеющихся трудовых ресурсов, их стимулирования с целью повышения производительности труда, с другой стороны, по привлечению квалифицированных специалистов из других стран;

- с целью обеспечения гендерного равенства необходимо ввести в действие антидискриминационные нормы Трудового Кодекса Республики Беларусь;
- необходимо внедрять в практику регулирования занятости молодежи механизм государственного заказа кадров
- учитывать сложившуюся миграционную ситуацию в регионах при проведении политики занятости.

## **Литература**

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] официальный сайт. – Минск, 2018. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 10.12.2018.
2. Балашова, Т. Ф. Адаптация регионального рынка труда к потребностям современной экономики / Т. Ф. Балашова, С. И. Кузьмичева // Итоги научных исследований ученых МГУ имени А. А. Кулешова 2016 г. : материалы науч.-практ. конф. Могилев, 25 января – 1 февраля 2017 г. / МГУ имени А. А. Кулешова ; под ред. Е. К. Сычовой. – Могилев, 2017. – С. 279–281.