

---

---

## ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

---

---

УДК 331.526(476):37-022.336

### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА ОСНОВЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Глухова Ирина Васильевна**  
зам. декана по научно-исследовательской работе студентов  
экономического факультета, старший преподаватель  
*Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины*  
ул. Советская, 104, Гомель, 246019, Республика Беларусь  
e-mail: [gluirina@mail.ru](mailto:gluirina@mail.ru)  
ORCID ID: 0000-0002-9303-1265

В статье рассмотрены вопросы, связанные с оценкой эффективности государственного регулирования занятости населения в Республике Беларусь в условиях развития экономики инновационного типа. Цель данной статьи заключается в оценке мер государственного регулирования уровня занятости экономически активного населения в Республике Беларусь, основанных на использовании различных форм непрерывного образования. Оценено состояние рынка труда страны, характеризующееся наличием структурной безработицы и незначительными объемами инвестиций, направляемыми субъектами хозяйствования на развитие человеческого капитала в целях снижения ее уровня. Рассмотрены основные законодательные акты, регулирующие порядок осуществления непрерывного образования различных категорий персонала в организациях страны. Сформулированы понятия «конкурентоспособность индивидуума на рынке труда» и «конкурентоспособность нанимателя на рынке труда» с учетом компетентностного подхода, предполагающего формирование компетенций и квалификаций в процессе непрерывного обучения, которые обеспечивают необходимую степень мобильности работника на рынке труда. Рассмотрены особенности государственного регулирования скрытой безработицы в субъектах хозяйствования Республики Беларусь посредством их стимулирования к организации непрерывного обучения работников. Оценены организационно-правовые основы взаимодействия региональных представительств Государственной службы занятости, нанимателей и сотрудников, высвобожденных (находящихся под угрозой увольнения) при организации непрерывного образования в целях повышения конкурентоспособности и мобильности на рынке труда. Разработаны рекомендации для служб управления персоналом организаций, связанные с использованием различных форм его непрерывного обучения в процессе оптимизации штатной численности сотрудников в кратко- и среднесрочном периоде в рамках действующего законодательства страны.

**Ключевые слова:** структурная безработица, скрытая безработица, непрерывное обучение, конкурентоспособность индивидуума на рынке труда, конкурентоспособность нанимателя на рынке труда, компетентностный подход.

### ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ НА ЗАСАДАХ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

**Глухова Ірина Василівна**  
зам. декана з науково-дослідної роботи студентів економічного факультету, старший викладач  
*Гомельський державний університет імені Ф. Скоріни*  
вул. Советська, 104, Гомель, 246019, Республіка Білорусь  
e-mail: [gluirina@mail.ru](mailto:gluirina@mail.ru)  
ORCID ID: 0000-0002-9303-1265

У статті розглянуті питання, пов'язані з оцінкою ефективності державного регулювання зайнятості населення в Республіці Білорусь в умовах розвитку економіки інноваційного типу. Метою даного дослідження є оцінка заходів державного регулювання рівня зайнятості економічно активного населення у Республіці Білорусь на підставі використання різноманітних форм безперервної освіти. Оцінено стан ринку праці країни, що характеризується наявністю структурного безробіття і незначними обсягами інвестицій, які спрямовуються суб'єктами господарювання на розвиток людського капіталу, з метою зниження її рівня. Розглянуто основні

законодавчі акти, що регулюють порядок здійснення безперервної освіти різних категорій персоналу в організаціях країни. Сформульовано поняття «конкурентоспроможність людини на ринку праці» та «конкурентоспроможність наймача на ринку праці» з урахуванням компетентнісного підходу, який передбачає формування компетенцій і кваліфікацій у процесі безперервного навчання, які забезпечують необхідну ступінь мобільності працівника на ринку праці. Розглянуто особливості державного регулювання прихованого безробіття в суб'єктах господарювання Республіки Білорусь через їх стимулювання до організації безперервного навчання працівників. Оцінено організаційно-правові засади взаємодії територіальних представництв Державної служби зайнятості, наймачів і працівників, вивільнених (знаходяться під загрозою звільнення) при організації безперервної освіти з метою підвищення конкурентоспроможності та мобільності на ринку праці. Розроблено рекомендації для служб управління персоналом організацій, пов'язані з використанням різних форм його безперервного навчання в процесі оптимізації штатної чисельності працівників коротко- і середньостроковому періоді в межах чинного законодавства країни.

**Ключові слова:** структурне безробіття, приховане безробіття, безперервне навчання, конкурентоспроможність людини на ринку праці, конкурентоспроможність наймача на ринку праці, компетентнісний підхід.

## STATE REGULATION OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS ON THE BASIS OF CONTINUOUS EDUCATION

**Irina Glukhova**

**Vice-dean responsible for research work of students of the Faculty of Economics, senior lecturer**

*Francisk Skorina Gomel State University*

*104, Sovetskaya str., Gomel, 246109, Republic of Belarus*

*e-mail: gluirina@mail.ru*

*ORCID ID: 0000-0002-9303-1265*

The issues related to the assessment of the effectiveness of state regulation of employment in the Republic of Belarus in the context of the development of an innovation-type economy are considered in the article. The purpose of this article is to assess the measures of state regulation of the level of employment of economically active population in the Republic of Belarus, based on the use of various forms of continuous education. The state of the country's labor market is assessed, which is characterized by the presence of structural unemployment and insignificant volumes of investments directed by business entities to the development of human capital in order to reduce its level. The main legislative acts regulating the order of continuous education of different categories of personnel in the organizations of the country are considered. The concepts of «competitiveness of the individual in the labor market» and «competitiveness of the employer in the labor market» are formulated taking into account the competence approach, which assumes the formation of competencies and qualifications in the process of continuous training that provide the necessary degree of worker's mobility in the labor market. The peculiarities of state regulation of latent unemployment in business entities of the Republic of Belarus are considered by means of their stimulation to the organization of continuous training of workers. Organizational and legal bases of interaction between regional offices of the State Employment Service, employers and dismissed workers (employee in danger of dismissal) in the organization of continuing education to improve competitiveness and mobility in the labor market are assessed. Recommendations are developed for the personnel management services of organizations related to the use of different forms of continuous training in the process of optimization of the number of staff in the short and medium term within the current legislation of the country.

**Key words:** Structural Unemployment, Latent Unemployment, Lifelong Learning, Competitiveness of the Individual in the Labor Market, Competitiveness of the Employer in the Labor Market, Competence Approach.

**Постановка проблеми.** Формирование экономики инновационного типа в Республике Беларусь обуславливает трансформацию социально-экономических отношений между основными участниками рынка труда: работниками, нанимателями и органами государственного управления. Развитие приоритетных направлений экономики, перепрофилирование производств, ввод в действие высокотехнологичного оборудования, постоянное обновление номенклатуры и ассортимента продукции в соответствии с платежеспособным спросом потребителей, выступают в роли факторов, способствующих возникновению, главным образом, структурной и скрытой безработицы. Инновационные преобразования вызывают дисбаланс спроса и предложения на рынке труда различного уровня (республиканского, регионального, отдельных организаций). Изменяется структура рабочих мест в национальной экономике вследствие отмирания старых и появления новых профессий и специальностей, и возникает несоответствие требований, предъявляемых нанимателями к претендентам на занятие появившихся вакансий, с уровнем квалификации потенциальных работников. В целях регулирования сложившейся ситуации на рынке труда в Беларуси принят ряд законодательных актов, направленных на предотвращение роста уровня безработицы и снижения

напряженности на рынке труда. Данные документы нацелены на создание условий для непрерывного профессионального обучения работников в течение всей трудовой жизни, позволяющего поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности и высокую степень мобильности на рынке труда. В этой связи рассмотрение вопросов, связанных с государственным регулированием процесса непрерывного образования занятого населения и безработных и оценкой его эффективности, является актуальным.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемам регулирования уровня занятости в стране уделено внимание многих белорусских ученых-экономистов, среди которых можно выделить: Е.В. Ванкевич, Е.Н. Коробову, Е.С. Головачева, М.Н. Базылеву, А.В. Бондарь, Г.Н. Соколову, В.С. Фатеева, В.П. Ключню, И.В. Зенькову, Я.М. Александровича и др. В качестве одного из направлений современных исследований выступает реформирование системы государственного регулирования рынка труда в целях обеспечения соответствия структуры рабочих мест в экономике требованиям, предъявляемым к работникам, профессионально-квалификационному уровню работников (потенциальных работников). При этом акцент смещается на исследование процесса реализации в Республике Беларусь концепции непрерывного образования взрослых.

Особое внимание уделяется вопросам, связанным с управлением занятостью населения на основе использования компетентностного подхода. Так, В.П. Ключня и И.В. Зенькова полагают, что «... информационный массив системы навыков, умений, компетенций, создаваемый на среднесрочную перспективу ... решает проблему быстрого трудоустройства работника, попавшего под увольнение. Достаточно сопоставить его имеющиеся навыки, стаж работы по специальности с недостающими навыками и умениями, что позволит быстро включить безработного в программы переобучения в кратчайшие сроки» [1, с. 39].

Е.В. Ванкевич рассматривает возможности использования в Республике Беларусь концепции флексикурита (flexicurity), «...направленной на достижение баланса между необходимой степенью гибкости рынка труда и социальной защищенностью работников.... Концепция непрерывного образования – одна из важнейших компонент флексикурита, необходимое условие инновационного развития и важнейшее его направление» [2, с. 14, с. 17].

Наряду с проводимыми исследованиями целесообразно проанализировать и оценить эффективность мер, предпринимаемых органами государственного управления в обеспечении непрерывного образования работников (безработных) в кратко- и среднесрочной перспективе в рамках функционирования системы «наемный работник (безработный) – наниматель – органы государственного управления по труду, занятости и социальной защите населения».

**Цель и задачи статьи.** Цель данной статьи заключается в оценке мер государственного регулирования уровня занятости экономически активного населения в Республике Беларусь, основанных на использовании различных форм непрерывного образования. Это предполагает рассмотрение показателей, характеризующих состояние рынка труда, вопросов осуществления инвестиций в человеческий капитал, а также оценку эффективности взаимодействия органов государственной управления по труду, занятости и социальной защите и субъектов хозяйствования по обеспечению процесса непрерывного образования работников, в том числе при оптимизации численности персонала с целью снижения уровня скрытой безработицы.

**Основные результаты исследования.** В Законе «О занятости населения Республики Беларусь» занятость трактуется как «деятельность граждан Республики Беларусь ..., связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности), иной доход» [3]. Об эффективности политики государственного регулирования занятости можно судить по показателям состояния рынка труда, представленным в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, численность трудовых ресурсов в Республике Беларусь постоянно сокращалась, что вызвано различными факторами, в числе которых – старение населения и активная трудовая миграция молодежи. Об этом свидетельствует и снижение удельного веса трудовых ресурсов в численности населения с 63,7 % в 2012 году до 60,5 % в 2017 году. Невысокий уровень официальной зарегистрированной безработицы (от 1 % в 2015 г. до 0,5 % в 2017 г.) обусловил ситуацию, в которой численность экономически активного населения практически соответствовала численности занятого населения страны (в среднем на 99 %). Однако уровень безработицы, рассчитанный согласно методологии Международной организации труда (далее – МОТ) гораздо более высокий и в 2017 году достиг уровня 5,6 %.

Таблица 1 – Показатели состояния рынка труда в Республике Беларусь в 2012-2017 гг.

Показатели	Годы					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность трудовых ресурсов, тыс. чел.	6030,1	5989,1	596234,7	5874,8	5797,6	5744,4
Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, %	63,7	63,3	62,6	61,9	61,0	60,5
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	4640,6	4601,8	4572,8	4537,3	4458,8	4386,0
Удельный вес занятого населения в численности экономически активного населения, %	99,4	99,4	99,5	99,0	98,9	99,2
Уровень зарегистрированной безработицы (по методологии Республики Беларусь) на конец года, %	0,5	0,5	0,5	1,0	0,8	0,5
Уровень фактической безработицы (по методологии МОТ), %	–	–	5,1	5,2	5,8	5,6

Источник: обобщено автором на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [4, с. 30-44; 5]

Ситуация на рынке труда на протяжении 2012-2017 гг. была достаточно напряженной, на что повлияло наличие несоответствия свободных мест в экономике страны и тех профессий (специальностей), а также уровня квалификации, которыми обладали безработные. С этой позиции можно сделать вывод о том, что в на протяжении рассмотренного периода в стране доминировала структурная безработица.

В рамках развития приоритетных видов экономической деятельности и соответствующих им производств субъекты хозяйствования осуществляют различные объемы инвестиции в основные средства (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели инвестиций в основной капитал в Республике Беларусь в 2012-2016 гг.

Показатели	Годы				
	2012	2013	2014	2015	2016
Инвестиции в основной капитал, млрд руб.	154442,4	209574,6	225269,7	207152,5	18710,0 <sup>1</sup>
Удельный вес инвестиций, направленных на приобретение машин, оборудования, транспортных средств, в общем объеме инвестиций, %	41,2	36,8	33,9	34,2	35,7
Коэффициент обновления основных средств, %	5,6	5,7	6,3	5,7	5,1

<sup>1</sup>С учетом деноминации с 1.07.2016 г.

Источник: данные Национального статистического комитета Республики Беларусь [6; 7, с. 17]

Вложения средств в обновление активной части основных фондов занимали значительный удельный вес в структуре инвестиций – от 41,2 % в 2012 г. до 35,7 % в 2016 г. При этом среднегодовой коэффициент их обновления составлял более 5 %. Ежегодное обновление основных средств современным и высокотехнологичным оборудованием свидетельствует об изменении структуры рабочих мест в организациях, а также требованиях, предъявляемых к сотрудникам, работающим на них. А это предполагает обеспечение профессионального развития работников посредством осуществление инвестиций в человеческий капитал на протяжении периода их трудовой деятельности. В качестве инвесторов могут выступать:

- работники, стремящиеся повысить уровень своей конкурентоспособности в течение всей трудовой жизни;
- субъекты хозяйствования, направляющие сотрудников на участие в различных образовательных программах;
- органы государственного управления, оказывающие регулирующее воздействие на рынок труда, занятые вопросами распределения (перераспределения) численности трудовых ресурсов, а также содействия в трудоустройстве безработных.

В рекомендации МОТ № 195 «Рекомендация о развитии человеческих ресурсов» (R-195 – Human Resources Development Recommendation), затрагивающей вопросы образования, подготовки кадров и непрерывного обучения (далее – Рекомендация № 195) введен термин «непрерывное обучение» (lifelong learning), включающий в себя различные виды обучения, которые человек

осваивает на протяжении всей жизни для развития компетенций и квалификации [8].

В Республике Беларусь – члене МОТ – осуществляется непрерывное профессиональное образование персонала организаций на основании следующих законодательных актов:

– Положения о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов. В документе прописаны основные формы непрерывного профессионального образования руководителей и специалистов, включающие повышение квалификации; переподготовку кадров, имеющих высшее и среднее специальное образование; стажировку работников; обучение в организациях [9];

– Положения о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих. Образовательный процесс включает теоретическое и производственное обучение рабочих. Рабочим, успешно прошедшим обучение, присваивается квалификационный разряд (класс) по избранной профессии [10];

– Положения об обучающих курсах дополнительного образования взрослых. Образовательные мероприятия направлены на удовлетворение познавательных потребностей работников профессиональной сфере и могут осуществляться в форме лекториев, семинаров, тематических курсов, тренингов. При это указано, что освоение образовательных программ курсов не имеет целью повышение квалификации или переподготовку кадров [11].

В Республике Беларусь удельный вес работников организаций, прошедших профессиональное обучение, в общей численности работников, составил: в 2010 г. – 13,4 %, в 2012 г. – 10,8 %, в 2014 г. – 10,2 %, в 2016 г. – 9,6 % [12]. В таблице 3 представлена более подробная информация о численности работников, направленных на различные формы обучения (переобучения), в 2014 г.

Таблица 3 – Профессиональное обучение работников по образовательным программам дополнительного образования и категориям персонала в Республике Беларусь в 2014 г., тыс. чел.

Вид образовательной программы	Рабочие	Служащие			
		всего	руководители	специалисты	другие служащие
Повышение квалификации	76 670	201 464	59 570	139 716	2 178
Стажировка руководящих работников и специалистов	–	6 951	2 378	4 573	–
Переподготовка	58 819	6 878	1 881	4 809	183
Профессиональная подготовка рабочих (других служащих)	30 845	256	–	–	256

*Источник: данные Национального статистического комитета Республики Беларусь [4, с. 151]*

Основной формой непрерывного образования руководителей и специалистов выступало повышение квалификации (93,6 %). Стажировка в других отечественных и зарубежных организациях составила 3,2 %, переподготовка кадров – 3,1 %. Аналогичная ситуация наблюдалась и по рабочим: 46,1 % были направлены на повышение имеющейся квалификации; 35,3 % – на переподготовку, связанную с получением новой профессии. Несмотря на то, что субъекты хозяйствования участвуют в реализации программ непрерывного образования взрослых, удельный вес расходов на профессиональное обучение составлял лишь 0,2 % в структуре расходов организаций на персонал. Закономерно возникает вопрос: «Почему организации так неохотно инвестируют средства в человеческий капитал?»

Ежегодно в Республике Беларусь проводится опрос ведущих топ-менеджеров крупных промышленных организаций в области факторов инновационного развития, в результате которого данные факторы ранжируются по степени значимости. Опросы показали, что к наиболее существенным из них, препятствующим эффективному внедрению инноваций, относят недостаток собственных финансовых ресурсов, высокую стоимость нововведений, высокий уровень экономического риска и др. При этом особого внимания заслуживает парадоксальная ситуация в отношении факторов инновационного развития, связанных с персоналом организаций (таблица 4).

Подавляющее число респондентов (от 53,6 % 2014 г. до 59,4 % в 2016 г.) признали факт отсутствия достаточно количества работников нужной квалификации в качестве незначительного фактора инновационного развития организации. Невосприимчивость организации к нововведениям связана, прежде всего, с сопротивлением персонала различного рода изменениям. Однако лишь незначительная часть руководителей (2014 г. – 12,2 %, 2015 г. – 5,4 %, 2016 г. – 6,8 %) полагала,

что отсутствие способностей и желания сотрудников выступала в роли главного фактора, сдерживающего развитие организации. Данная тенденция является крайне неблагоприятной, учитывая незначительный удельный вес работников, освоивших программы различных форм профессионального обучения, что было рассмотрено ранее.

Таблица 4 – Структура значимости «трудовых» факторов, препятствующих инновациям в организациях промышленности Республики Беларусь в 2014-2016 гг.

Степень значимости фактора	Годы		
	2014	2015	2016
Недостаток квалифицированного персонала			
Основной или решающий	12,3	10,7	10,2
Значительный	34,1	33,2	30,4
Незначительный	53,6	56,1	59,4
Невосприимчивость организации к нововведениям			
Основной или решающий	12,2	5,4	6,8
Значительный	34,1	19,1	17,2
Незначительный	53,7	75,5	76,0

*Источник: рассчитано автором на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [7, с. 125; 13; 14]*

Отправной точкой профессиональной подготовки работников является их обучение в различных учреждениях многоуровневой системы образования в Беларуси и за рубежом. Образовательный процесс в ВУЗах и ССУЗах Беларуси основан на использовании компетентностного подхода, предполагающего формирование у учащихся стандартного набора компетенций: академических, профессиональных, социально-личностных. После завершения периода обучения выпускник учебного заведения выходит на рынок труда и предлагает набор своих компетенций в той или иной сфере деятельности, вступая тем самым в конкурентную борьбу. В конкурентном поле находятся как выпускники учебных заведений, так и граждане, которые уже имеют профессиональный опыт практической деятельности. При этом в качестве конкурентных преимуществ участников рынка труда выступает уровень сформированных компетенций (их широта и глубина) и совокупность практических навыков, определяющих трудовой потенциал, успешная презентация которого нанимателям позволяет получить искомую работу.

В рекомендации МОТ № 195 приведено понятие «employability» (способность работать, потенциал к трудоустройству). Данное понятие трактуется как «... наличие совокупности мобильных компетенций и квалификаций, которые формируются на основе использования возможностей образования и повышения квалификации и увеличивают индивидуальный потенциал в целях получения и сохранения достойной работы, развития работника в пределах предприятия и видов занятий, что позволяет справляться с изменениями технологий и условий на рынке труда» [8]. В данном случае понятия «потенциал к трудоустройству» и «конкурентоспособность индивидуума на рынке труда» практически тождественны.

Согласно авторской трактовке, конкурентоспособность индивидуума на рынке труда – совокупность его личностных характеристик, активация которых позволяет применять на практике имеющиеся компетенции, квалификационные навыки, полученные в процессе обучения и практического опыта, в целях эффективного участия в конкурентной борьбе за достойную работу, ее получения и утверждения своего статуса в организации с перспективами продвижения по карьерной лестнице. Соответственно, чем большее количество компетенций сформировано в рамках приобретения квалификаций, тем более мобильным и конкурентоспособным является работник, как на внутреннем рынке труда организации, так и на республиканском (региональном) рынке труда.

Высокий уровень мобильности сотрудника влечет как преимущества, так и недостатки для нанимателя. С одной стороны, сотрудники-профессионалы – ядро кадрового потенциала организации, активизирующие эффективную деятельность остального персонала. С другой стороны, у профессионала имеются достаточно обширные возможности выбора потенциального нанимателя, и при изменении ситуации в организации он может сменить место работы, тем самым увеличивая степень кадрового и инвестиционного риска. Поэтому целесообразно выделить понятие «конкурентоспособность нанимателя на рынке труда». Она представляет собой наличие

возможностей предоставления потенциальному работнику таких условий осуществления трудовой деятельности, при которых происходит актуализация необходимых внутренних мотивов, направленная на достижение сбалансированности интересов работника и нанимателя посредством раскрытия, наращивания и максимального использования трудового потенциала сотрудника.

С позиции государственного регулирования занятости поддержание высокого уровня конкурентоспособности и, соответственно, мобильности трудоспособного населения является первостепенной задачей. Следует отметить, что на региональных рынках труда в Республике Беларусь существует довольно жесткая конкуренция за право занятия вакантного места в финансово стабильных организациях, несмотря на предъявление высоких требований к претендентам. Однако еще более острая, зачастую «нездоровая» конкуренция наблюдается в субъектах хозяйствования, замедливших темпы своего развития и, как следствие, имеющих неудовлетворительное финансовое положение, утративших платежеспособность и находящихся на грани банкротства. В таких организациях на первый план выходит проблема скрытой безработицы, которая проявляется в наличии:

- избыточной численности сотрудников, работающих на условиях полной рабочей недели и получающих заработную плату в полном объеме;
- численности сотрудников, находящихся в отпуске по инициативе нанимателя без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;
- численность работников, имеющих неполный рабочий день по причине внутрисменных / или целосменных (целодневных простоев) вследствие временной приостановки производственного процесса и снижения объемов производства продукции (работ, услуг).

Наличие той или иной формы скрытой безработицы является сигналом для дальнейших действий нанимателя по оптимизации численности персонала. Законодательство страны предусматривает различные варианты упорядочения штатов, одним из которых является сокращение сотрудников. В целях регулирования данных процессов введено в действие постановление Министерства труда и социальной защиты «О критериях массового высвобождения работников» [15]. В нем указаны два основных критерия, характеризующие массовое увольнение работников, – удельный вес высвобождаемых работников в списочной численности организации и календарный период, в течение которого осуществляется сокращение численности работников. В таблице 5 приведены значения данных критериев в зависимости от численности работников в среднем за последний отчетный месяц в субъектах хозяйствования.

Таблица 5 – Критерии массового высвобождения численности работников в организациях Республики Беларусь

Списочная численность работников организации в среднем за последний месяц, чел.	Удельный вес высвобождаемых работников от списочной численности организации, %	Календарный период, в течение которого осуществляется высвобождение работников, мес.
До 1 000	20	1
От 1 001 до 2 000	15	1
От 2 001 до 5 000	10	1
От 5 001 до 10 000	10	2
Свыше 10 000	5	2

*Источник: постановление Министерства труда и социальной защиты «О критериях массового высвобождения работников» № 47 [15]*

При средней численности работников организации, например, в 2 000 человек в течение месяца может быть уволено до 300 сотрудников. Это достаточно высокий показатель, что создает напряженную ситуацию на рынке труда, поскольку сокращенные работники выходят на него в поисках новой работы.

В Рекомендации МОТ № 195 отмечено, что страны-члены МОТ должны обеспечивать равные возможности доступа к повышению квалификации всех работников, уделяя при этом особое внимание переподготовке тех работников, которые могут быть уволены по причине сокращения штатов. Данный документ был положен в основу поправок, внесенных в Закон «О занятости населения Республики Беларусь». Так, был введен термин «работники, находящиеся под угрозой увольнения», включающий «... работников, подлежащих увольнению в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, или предупрежденных

о сокращении численности или штата работников, или работающих на условиях неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, или находящихся в отпуске без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставленном по инициативе нанимателя, или не работающих в связи с простоем не по вине работника» [3]. При этом государственные органы по труду, занятости и социальной защите могут полностью или частично компенсировать субъектам хозяйствования расходы, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации данной категории работников. Такая мера государственного регулирования занятости является одной из форм осуществления инвестиций в человеческий капитал и позволяет повысить гибкость рынка труда посредством повышения уровня конкурентоспособности и, соответственно, мобильности работников. Кроме того, принятие решения об обучении (переобучении) данной категории сотрудников носит стратегический характер, позволяющий повысить конкурентоспособность организации при одновременном снижении финансовой нагрузки.

В Беларуси определен уровень ответственности нанимателей за массовые увольнения и дальнейшее трудоустройство работников. В условиях либерализации экономики и значительного расширения прав работодателей в регулировании трудовых отношений с наемными работниками данная мера имеет большое значение для рационализации процесса высвобождения численности. В Беларуси это и есть один из элементов концепции флексикурита (*flexicurity*), реализация которого направлена на обеспечение защиты работников от произвола со стороны нанимателей, а также на повышение их функциональной гибкости.

На законодательном уровне закреплены организационно-правовые аспекты взаимодействия субъектов хозяйствования с Государственной службой занятости. Региональные представительства Государственной службы занятости населения оказывают содействие в профессиональном обучении безработных (ранее сокращенных работников) в случаях, если необходимо изменить профессию (специальность) в связи с отсутствием работы, соответствующей сформированным ранее профессиональным навыкам, или человек утратил способность (возникли противопоказания) к выполнению работы по прежней профессии (специальности) [16]. Данное содействие может осуществляться в форме профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в учреждениях системы образования страны. Согласно Инструкции о порядке и условиях возмещения органам государственной службы занятости населения затрат на обучение, наниматели обязаны возместить все государственные расходы, связанные с обучением безработных в случаях, если:

- работники проработали у нанимателя не менее 5 лет на квалифицированных работах;
- возраст работников на момент увольнения составляет: мужчины – до 50 лет, женщины – до 45 лет;
- работники в течение 5 лет, предшествовавших увольнению, не проходили переподготовку или повышение квалификации;
- решение о направлении на обучение безработных из числа высвобожденных работников принято органами Государственной службы занятости населения в течение 12 месяцев с момента их увольнения с последнего места работы [17].

Наниматель несет ответственность за действия по оптимизации численности работников, по организации их непрерывного обучения (формированию совокупности компетенций и навыков практической работы, соответствующих современным требованиям занятости) и дальнейшему трудоустройству. В этом и выражается социально-экономический эффект от реализации мер государственного регулирования рынка труда. Однако у работников зачастую возникает некоторая форма эффекта М. Рингельмана (эффекта «социальной лени»), что выражается в снижении продуктивности работы и перекладывании ответственности за качество и эффективность их трудовой жизни на нанимателя. Поэтому необходимо создание такого механизма взаимодействия работников (потенциальных безработных), нанимателей и органов государственного управления в сфере занятости, функционирование которого позволило бы создать условия для постоянного повышения (поддержания на необходимом уровне) конкурентоспособности индивидуумов на рынке труда с учетом определения степени ответственности каждого из участников данного процесса.

По результатам проведенной оценки мер государственного регулирования занятости автором предложены следующие адресные рекомендации, направленные на активизацию деятельности нанимателей по использованию возможностей, предоставляемых законодательством Республики Беларусь в области обеспечения непрерывного образования работников.

Данные рекомендации представлены в виде алгоритма действий подразделений организаций, занимающихся вопросами кадрового планирования:

- проведение расчета плановой численности категорий работников на кратко- и среднесрочную перспективу в соответствии с маркетинговыми исследованиями рынков сбыта продукции (работ, услуг) в целях обоснования уровня потребности в кадрах;
- установление степени сбалансированности спроса и предложения на внутрифирменном рынке труда посредством диагностирования избыточной численности отдельных категорий работников с использованием Методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций в целях выявления потенциально избыточной численности работников [18];
- проведение внеочередных аттестаций категорий работников, находящихся под угрозой увольнения с учетом требований, предъявляемых к должностям в рамках Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2017), разработанного на основе Международной стандартной классификации занятий МОТ (МСКЗ-88) [19];
- выявление конкретных работников, несоответствующих современным квалификационным требованиям на основе результатов аттестации, т.е. обладающих недостаточным уровнем компетенций и квалификаций для выполнения функциональных обязанностей;
- формирование программ непрерывного обучения категорий сотрудников в разрезе его видов (повышения квалификации, стажировки руководящих работников и специалистов, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих) [9; 10; 11; 16];
- взаимодействие с региональными структурами органов государственного управления по труду, занятости и социальной защите населения по вопросам реализации программ непрерывного обучения работников, а также их возможному трудоустройству в другие организации [3; 16; 17];
- формирование бюджета программ непрерывного обучения, включающего обоснование источников их финансирования – собственных и привлеченных средств в форме компенсаций органами по труду, занятости и социальной защите населения [16; 17];
- проведение повторной аттестации лиц, успешно завершивших программы непрерывного обучения и оценку возможностей их дальнейшего использования в организации.

**Выводы.** В качестве индикаторов оценки эффективности мер государственного регулирования занятости выступают основные показатели состояния рынка труда. В Республике Беларусь существует относительно стабильная ситуация с занятостью. Однако инновационные преобразования в экономике, направленные на создание высокотехнологичных производств, с каждым годом обостряют дисбаланс между требованиями, предъявляемыми к работникам, и уровнем их профессионально-квалификационных навыков. В этой связи необходимы инвестиции в человеческий капитал, которые субъекты хозяйствования не стремятся осуществлять в современных условиях хозяйствования.

В Республике Беларусь, являющейся членом МОТ, реализуется концепция непрерывного профессионального образования в форме повышения квалификации, стажировки руководящих работников и специалистов, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих. Действующие законодательные акты, упорядочивающие взаимоотношения между нанимателями, работниками и органами по труду, занятости и социальной защите населения, направлены на регулирование процессов непрерывного образования персонала и обеспечение необходимого уровня занятости в стране на основе оптимизации численности персонала организаций. В основу программ непрерывного образования положено использование компетентностного подхода, предполагающего постоянное формирование ключевых компетенций индивидуумов, как структурообразующих элементов их конкурентоспособности на внутрифирменном и региональном рынке труда. Особое внимание уделено вопросам государственного регулирования уровня скрытой безработицы посредством включения уволенных (находящихся под угрозой увольнения) работников в различные образовательные программы в целях сохранения (или изменения) их статуса в организации или быстрого дальнейшего трудоустройства в другие субъекты хозяйствования. В целом, государственное регулирование вопросов непрерывного образования работников достаточно эффективное в Республике Беларусь. В статье приведены рекомендации, которые позволят нанимателям более активно использовать возможности государственного регулирования в области формирования оптимальной численности и структуры штатов на основе непрерывного образования персонала.

### Литература

1. Ключня В.Л., Зенькова И.В. Теоретические основы согласования компетенций работников с технико-технологическими параметрами рабочих мест // Веснік БДУ. Серыя 3. Гісторыя. Эканоміка. Права. 2014. № 2. С. 37–40.

2. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Концепция флексикьюрити и ее имплементация в практику регулирования занятости в Республике Беларусь // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. 2016. № 14. С. 14–19.
3. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 15.06.2006. № 125-З; принят Палатой Представителей 04.05.2006 (с изм. и доп. от 18.07.2016 № 409-З). URL : <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/ /Dokument1-1.pdf> (дата обращения: 30.03.2018).
4. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат-й ком. Минск : РУП «ИВЦ Нац-го стат-го ком. Респуб. Беларусь», 2016. 290 с. URL : [http://www.belstat.gov.by/ /ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/ index\\_6396/](http://www.belstat.gov.by/ /ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/ index_6396/) (дата обращения: 20.04.2018).
5. Беларусь в цифрах: стат. справ. / Нац. стат-й ком. Минск : РУП «ИВЦ Нац-го стат-го ком. Респуб. Беларусь», 2018. С. 15–16. URL : [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_8771/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8771/) (дата обращения: 20.04.2018).
6. Инвестиции и строительство в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат-й ком. Минск : РУП «ИВЦ Нац-го стат-го ком. Респуб. Беларусь», 2017. С. 27–33. URL : [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/ /index\\_7856/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/ /index_7856/) (дата обращения: 15.04.2018).
7. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат-й ком. Минск : РУП «ИВЦ Нац-го стат-го ком. Респуб. Беларусь», 2017. 138 с. URL : [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/ /index\\_8305/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/ /index_8305/) (дата обращения: 20.04.2018).
8. R-195 – Human Resources Development Recommendation. 2004 (№ 195). URL : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/normes/documents/normative/ instrument/ wcms\\_r195\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normative/ instrument/ wcms_r195_ru.htm) (дата обращения: 22.04.2018).
9. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954. URL : [http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86\(053-085\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86(053-085).pdf) (дата обращения: 30.04.2018).
10. Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954. URL : [http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86\(053-085\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86(053-085).pdf) (дата обращения: 30.04.2018).
11. Положение об обучающих курсах дополнительного образования взрослых : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954. URL : [http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86\(053-085\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86(053-085).pdf) (дата обращения: 30.04.2018).
12. Ключевые показатели системы индикаторов достойного труда / Нац. стат-й ком. URL : [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoynogo-truda/ index.php?/ sphrase\\_id=411314](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoynogo-truda/ index.php?/ sphrase_id=411314) (дата обращения: 21.04.2018).
13. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат-й ком. Минск : РУП «ИВЦ Нац-го стат-го ком. Респуб. Беларусь», 2016. С. 126. URL : [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/ index\\_5128/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/ index_5128/) (дата обращения: 20.04.2018).
14. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат-й ком. Минск : РУП «ИВЦ Нац-го стат-го ком. Респуб. Беларусь», 2015. 123 с. URL : [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/ index\\_655/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/ index_655/) (дата обращения: 22.04.2018).
15. О критериях массового высвобождения работников : Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47. URL : <http://mintrud.gov.by/system/ extensions/spaw/uploads/files/postanovlenie-ministerstva-truda/-i-socialnoj-zashhity-respubliki-belarus-ot-2-aprelya-2009-g-n-47.pdf> (дата обращения: 17.04.2018).
16. Положение о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12.10.2006 № 1334. URL : [http://www.pravo.by/pdf/2006-170/2006-170\(009-044\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2006-170/2006-170(009-044).pdf) (дата обращения: 15.04.2018).
17. Об утверждении инструкции о порядке и условиях возмещения органам государственной службы занятости населения затрат на обучение : Постановление Министерства труда от

- 27.02.1996 № 15 (в ред. Постановлений Министерства труда от 21.04.1999 № 4, Министерства труда и социальной защиты от 30.11.2006 № 30). URL : <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/postanovlenie-ministerstva-trudarespubliki-belarus-ot-27-02-1996-n15.pdf> (дата обращения 27.04.2018).
18. Об утверждении Методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций в целях выявления потенциально избыточной численности работников : Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.12.2016 № 72. URL : <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Metodrekomentatsii-UTVERZhDENNYE.pdf> (дата обращения: 02.05.2018).
19. Об утверждении Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Занятия» : Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.07.2017 № 33. URL : [http://www.pravo.by/upload/docs/op/W21732366p\\_-2209168800.pdf](http://www.pravo.by/upload/docs/op/W21732366p_-2209168800.pdf) (дата обращения: 25.04.2018).

## References

1. Klyunya, V. L. and Zenkova, I. V. (2014). Theoretical bases of the harmonization of competencies of workers with technical and technological characteristics of workplaces [“Teoreticheskiye osnovy soglasovaniya kompetentsiy rabotnikov s tekhniko-tekhnologicheskimi parametrami rabochikh mest”]. *Viesnik BDU, Sieryja 3, Historyja. Ekanomika. Prava*, 2, pp. 37–40.
2. Vankevich, E. V. and Zaitsev, O. V. (2016). The concept of flexicurity and its implementation in the practice of regulation of employment in the Republic of Belarus [“Kontseptsiya fleksik’yuritii i yeye implementatsiya v praktiku regulirovaniya zanyatosti v Respublike Belarus”]. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya D. Ekonomicheskiye i yuridicheskiye nauki*, 14, pp. 14–19.
3. House of Representation of the Republic of Belarus. (2016). About the employment of the Republic of Belarus (Enactment). [online] Available at: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Dokument1-1.pdf> [Accessed 30 Mar. 2018].
4. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2016). Labor and employment in the Republic of Belarus (Statistical collection). [online] Available at: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_6396/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_6396/) [Accessed 20 Apr. 2018].
5. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2018). Belarus in numbers (Statistical digest). [online] Available at: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_8771/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8771/) [Accessed 20 Apr. 2018].
6. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2017). Investments and construction in the Republic of Belarus (Statistical collection). [online] Available at: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_7856/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_7856/) [Accessed 15 Apr. 2018].
7. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2017). Science and innovation activity in the Republic of Belarus (Statistical collection). [online] Available at: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_8305/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8305/) [Accessed 20 Apr. 2018].
8. R-195 – Human Resources Development Recommendation. 2004 (№ 195). [online] Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r195\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_r195_ru.htm) [Accessed 23 Apr. 2018].
9. Council of Ministers of the Republic of Belarus. (2011). Regulation on continuous professional education of managers and specialists (Act). [online] Available at: [http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86\(053-085\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86(053-085).pdf) [Accessed 30 Apr. 2018].
10. Council of Ministers of the Republic of Belarus. (2011). Regulations on continuous professional training in the occupations of workers (Act). [online] Available at: [http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86\(053-085\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86(053-085).pdf) [Accessed 30 Apr. 2018].
11. Council of Ministers of the Republic of Belarus. (2011). Regulation on training courses of further education for adults (Act). [online] Available at: [http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86\(053-085\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2011-86/2011-86(053-085).pdf) [Accessed 30 Apr. 2018].
12. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2017). Key indicators of the system of indicators of decent work. [online] Available at: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya->

- statistika/indikatory-dostoyного-truda/index.php?/sphrase\_id=411314 [Accessed 21 Apr. 2018].
13. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2016). Science and innovation activity in the Republic of Belarus (Statistical collection). [online] Available at: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_5128/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_5128/) [Accessed 20 Apr. 2018].
  14. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. (2015). Science and innovation activity in the Republic of Belarus (Statistical collection). [online] 123. Available at: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_655/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_655/) [Accessed 22 Apr. 2018].
  15. Ministry of labor and social protection of the Republic of Belarus. (2009). About the criterions of the large-scale dismissal of workers (Act). [online] Available at: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/postanovlenie-ministerstva-truda-i-socialnoj-zashhity-respubliki-belarus-ot-2-aprelya-2009-g-n-47.pdf> [Accessed 11 Apr. 2018].
  16. Council of Ministers of the Republic of Belarus. (2006). Regulation on the organization of professional training, retraining and qualification improvement of the unemployed (Act). [online] Available at: [http://www.pravo.by/pdf/2006-170/2006-170\(009-044\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2006-170/2006-170(009-044).pdf) [Accessed 15 Apr. 2018].
  17. Ministry of labor and social protection of the Republic of Belarus. (2006). About the approval of the instruction of the procedure and conditions for compensation by the state employment services of the population of the costs of training (Act). [online] Available at: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/postanovlenie-ministerstva-truda-respubliki-belarus-ot-27-02-1996-n15.pdf> [Accessed 27 Apr. 2018].
  18. Ministry of labor and social protection of the Republic of Belarus. (2016). About the approval of the methodological recommendations on the conduct of personnel diagnostic on organizations in order to identify the potentially excessive number of employees (Act). [online] Available at: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Methodrekomendatsii-UTVERZhDENNYE.pdf> [Accessed 02 May 2018].
  19. Ministry of labor and social protection of the Republic of Belarus. (2006). About the approval of the State classifier of Republic of Belarus «Occupations» (Act). [online] Available at: [http://www.pravo.by/upload/docs/op/W21732366p\\_-2209168800.pdf](http://www.pravo.by/upload/docs/op/W21732366p_-2209168800.pdf) [Accessed 25 Apr. 2018].

Стаття надійшла до редакції 08.05.2018.