

УДК 331.101

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ДВИЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА: МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ**Т. Д. Захарчук**

Аспирант, УО «Брестский государственный технический университет», Брест, Беларусь, e-mail: tdzaharchuk@bstu.by

Реферат

В статье дан обзор исследований зарубежных и отечественных ученых по проблемам рационального использования трудовых ресурсов. Рассмотрены основные определения понятия «трудовые ресурсы» и представлены основные фазы движения трудовых ресурсов в регионе: фаза формирования трудовых ресурсов, фаза распределения, фаза обмена, фаза использования. Проанализированы и рассмотрены основные черты движения трудовых ресурсов, характеристики и факторы, влияющие на циркуляцию трудовых ресурсов в регионе (социально-экономические, социально-структурные, институциональные), а также особенности механизма управления этими процессами. Уделено внимание естественным и миграционным факторам, влияющим на процесс движения рабочей силы. На основе проведенного анализа выявлен основной механизм управления процессами движения трудовых ресурсов в регионе. Проведен сводный анализ трудовых ресурсов на основе статистических данных Брестской области. На рынок труда региона в настоящее время оказывают сильное влияние два фактора: отток специалистов и высококвалифицированных рабочих в соседние страны, где заработная плата по их специальностям существенно выше, и отток работников с низкооплачиваемых должностей.

Для обеспечения рациональной полной занятости трудоспособного населения и соответствия рабочих мест общей численности рабочей силы и ее качественному составу необходим соответствующий механизм управления. Выявлены проблемы управления человеческими ресурсами и представлен механизм управления человеческими ресурсами в регионе. Рациональное использование трудовых ресурсов на предприятии оказывает существенное влияние на эффективность производственного процесса и на качественные показатели выпускаемой продукции.

Формирование трудовых ресурсов в ближайшей перспективе столкнется с абсолютным сокращением численности трудовых ресурсов, вызванным ростом естественной убыли населения. Все это говорит о необходимости продуманной демографической политики, которую следует рассматривать как часть социально-экономической политики.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, механизм управления трудовыми ресурсами, движение, воспроизводство, трудовая мобильность, трудоспособность, производительность труда.

USE AND MOVEMENT OF LABOR RESOURCES IN THE REGION: MANAGEMENT MECHANISM**T. D. Zakharchuk****Abstract**

The article provides an overview of the research of foreign and domestic scientists on the problems of rational use of labor resources. The main definitions of the concept of "labor resources" are considered and the main phases of the movement of labor resources in the region are presented: the phase of formation of labor resources, the phase of distribution, the phase of exchange, the phase of use. The main features of the movement of labor resources, the characteristics and factors influencing the circulation of labor resources in the region (socio-economic, socio-structural, institutional), as well as the features of the mechanism for managing these processes are analyzed and considered. Attention is paid to natural and migration factors influencing the process of labor movement. Based on the analysis, the main mechanism for managing the processes of labor force movement in the region is identified. A consolidated analysis of labor resources is carried out based on statistical data of the Brest region. The labor market of the region is currently strongly influenced by two factors: the outflow of specialists and highly skilled workers to neighboring countries, where wages for their specialties are significantly higher, and the outflow of workers from low-paid positions.

To ensure rational full employment of the working population and compliance of jobs with the total number of labor force and its qualitative composition, an appropriate management mechanism is required. The problems of human resource management are identified and a mechanism for human resource management in the region is presented. Rational use of labor resources at the enterprise has a significant impact on the efficiency of the production process and on the quality indicators of the manufactured products.

The formation of labor resources in the near future will face an absolute reduction in the number of labor resources caused by the growth of natural population decline. All this indicates the need for a well-thought-out demographic policy, which should be considered as part of the socio-economic policy.

Keywords: labor resources, labor resource management mechanism, movement, reproduction, labor mobility, working capacity, labor productivity.

Введение

В современном мире кадры становятся наиболее ценным активом предприятия. Это является закономерным следствием социальных трансформаций, происходящих в современном белорусском обществе. Особенно актуален вопрос эффективного использования трудовых ресурсов. В настоящее время человеческие ресурсы играют приоритетную роль в достижении конкурентных преимуществ как в рамках отдельных организаций, так и в национальной и региональной экономике, влияют на темпы экономического роста и возможности инновационного развития. Важным фактором повышения эффективности управления трудовым вкладом работника в хозяйственную деятельность организации является оценка персонала на основе научно обоснованных критериев [10].

Большое внимание исследованию вопросов, связанных с трудовыми ресурсами, уделяется в экономической науке. Вопросам рационального использования трудовых ресурсов, демографическим

аспектам занятости, эффективности использования трудовых ресурсов посвящены научные труды В. П. Крюкова, Б. Д. Бреева, А. Г. Коровкина, В. Г. Костакова [4].

Глубокое и всестороннее исследование процессов воспроизводства трудовых ресурсов было проведено рядом зарубежных ученых и отечественных: А. И. Воропаевым, А. И. Добрышиным, С. А. Дятловым, Т. И. Заславской, Е. Ф. Злобиным, М. М. Критским, Л. Г. Симкиной Ю. С. Шатовицкой, О. А. Пашкевич и др. Значительный вклад в разработку теоретических и методологических основ формирования и использования трудовых ресурсов в регионах внесли В. В. Гуров, Г. Г. Котов, Е. С. Русаев, В. В. Сафронов, Р. В. Смекалов и др. [1]. Проблемы формирования эффективного механизма воспроизводства и использования трудовых ресурсов нашли отражение в работах М. И. Иванова, Э. Н. Кузьбожева, Л. Г. Згонник, И. В. Мипаковой, С. В. Штразбург и других [2].

В некоторых исследованиях понятие «трудовые ресурсы» понималось как живая рабочая сила, т. е. происходило его отождествление. В настоящее время под трудовыми ресурсами понимается часть населения страны (региона), представленная физическими лицами, которые обладают необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве [6].

На основе критического анализа различных взглядов на определение дефиниций «трудовые ресурсы», под ними будем понимать ресурсы, которые формируются и развиваются в определённых социально-экономических условиях, независимо от пола, возраста и других признаков, имеют способность к производству такого объёма товаров и услуг, необходимого для удовлетворения потребностей населения, его расширенного воспроизводства и обеспечения эффективного развития экономики региона, страны.

Первостепенную роль трудовые ресурсы играют в социально-экономическом развитии хозяйственной деятельности региона, а как экономическая категория выражают экономические отношения, складывающиеся в ходе формирования, распределения, перераспределения и использования трудоспособного населения. Традиционно в состав трудовых ресурсов включают население, занятое в экономике или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам [9]. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица старше и младше трудоспособного возраста. Основное пополнение трудовых ресурсов происходит за счёт населения моложе трудоспособного возраста, и определяется оно в значительной степени демографическими процессами, происходящими в регионе и стране.

Движение трудовых ресурсов в регионе

Движение трудовых ресурсов – сложный социально-демографический и экономический процесс. Существует ряд форм движения трудовых ресурсов, в том числе их воспроизводство. Для выявления этой формы движения будем использовать «пофазный» подход. Задача – определить функции каждой фазы воспроизводства трудовых ресурсов, показать, как они реализуются в экономике, и на этой основе выявить закономерности движения трудовых ресурсов [4].

1. Фаза формирования трудовых ресурсов – это процесс постоянного обновления численности трудовых ресурсов. Изучение проблемы формирования трудовых ресурсов в региональных усло-

виях предполагает выявление закономерностей и особенностей, условий, тенденций и факторов, определяющих воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Знание регионального механизма формирования трудовых ресурсов позволяет выяснить, в какой степени, какими средствами, какими методами можно улучшить региональную практику управления этой системой.

2. Фаза распределения – определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям. Целью фазы распределения является соответствие общей численности рабочей силы потребностям экономики. На этой фазе управление состоит из следующих компонентов: управление занятостью, регулирование первичного распределения труда и управление перераспределением рабочей силы.

3. Фаза обмена – происходит на рынке труда, где трудовые ресурсы, поступая на стадию купли-продажи, становятся рабочей силой.

4. Фаза использования – является завершающей фазой воспроизводства трудовых ресурсов. Она осуществляется в процессе трудовой деятельности и реализации трудовой мощности, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Целью этой фазы является обеспечение эффективной занятости и создание условий для ее рационального и высокопроизводительного использования.

Воспроизводство населения и его трудоспособной части неразрывно связано с его движением, под которым понимается любое количественное, качественное, структурное и пространственное изменение. Общая численность рабочей силы постоянно претерпевает такие изменения. Изменяются общая численность трудовых ресурсов и экономически активного населения, их социальная и профессионально-квалификационная структура. Происходит перемещение работников между сферами деятельности, регионами страны, отраслями, отдельными организациями и рабочими местами [3]. Готовность и способность населения менять социальный статус, профессиональную принадлежность и место жительства характеризуются понятием «мобильность населения» [11]. По отношению к рабочей силе, т. е. экономически активной части населения, употребляется термин «трудовая мобильность» [11]. Изучение мобильности позволяет выявить условия и факторы перемещения трудовых ресурсов в пределах региона.

Движение населения и трудовых ресурсов осуществляется в различных формах и имеет свои факторы.

Выделим ряд факторов, влияющих на движение рабочей силы (рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы, влияющие на движение трудовых ресурсов

На рисунке показано влияние факторов на движение трудовых ресурсов. Региональные особенности влияют на формирование и использование трудовых ресурсов. В первую очередь они связаны с влиянием демографических и социально-экономических факторов.

Рынок труда тесно связан с общей демографической динамикой. Республика Беларусь, как и большинство развитых стран, сталкивается с проблемой старения населения и, как следствие, сокращения численности занятых в экономике.

В Брестской области увеличивается доля населения трудоспособного возраста, а других категорий — уменьшается, что означает увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население. Исходя из статистических данных, численность населения Брестской области существенно сократилась [15, 19].

На основе анализа основных показателей, характеризующих состояние и естественное движение населения региона за период 2019–2023 гг. (таблица 1), видно, что численность населения трудоспособного возраста за последний год сократилась, что вызвало дефицит рабочей силы в Брестской области [15, 16, 17, 18, 19, 20]. Анализ показателей социального движения населения (таблица 1) свидетельствует о снижении численности занятых в экономике и низком уровне безработицы в регионе.

Таблица 1 – Показатели социального движения населения Брестского региона за 2019–2023 гг.

Наименование показателя	Годы				
	2019	2020	2021	2022	2023
Занятые, тыс. человек	21,11	17,90	16,51	17,92	20,81
Безработные, тыс. человек	2,30	1,70	1,40	1,20	1,00
Численность безработных зарегистрированных в службах занятости, тыс. человек	1,42	1,19	0,95	0,84	0,76
Соотношение официально зарегистрированных безработных и занятых	6,73	6,64	5,77	4,69	3,64

В регионе на рынке труда в настоящее время сильное влияние оказывают два фактора: отток специалистов и высококвалифицированных рабочих в соседние страны, где уровень оплаты труда по их специальностям существенно выше, и отток работников с низкооплачиваемых должностей [20].

Основными причинами дефицита трудовых ресурсов региона на рынке труда являются:

- сокращение численности населения в целом и трудоспособного населения в частности. Отрицательное влияние оказывают как естественная убыль населения, так и миграция (прежде всего внутренняя — наиболее активная часть населения стремится переехать в столицу, что снижает потенциал региона в настоящее время и в перспективе);
- дисбаланс в подготовке специалистов, стремление молодежи получать обязательно высшее образование и по узкому спектру специальностей. В результате — на рынке труда уже несколько лет наиболее востребованными профессиями являются рабочие профессии;
- низкий интерес специалистов, особенно молодежи, к работе в сельской местности и малых городах;
- непривлекательные условия оплаты труда.

На основании полученных данных можно сделать следующие выводы: показатели каждой из обозначенных групп, составляющих сущность трудовых ресурсов, существенно влияют на социально-экономическое развитие региона.

Механизм управления трудовыми ресурсами региона

Объектом управления трудовыми ресурсами региона являются отношения по поводу их формирования, распределения и использования. Роль субъектов управления играет определенная совокупность органов исполнительной власти, учебных заведений, предприятий и организаций региона. На современном этапе субъектом управления являются законодательные исполнительные органы

государства, профсоюзы, другие общественные организации и трудовые коллективы.

Администрация региона сосредоточена на стратегических вопросах: разработке нормативно-правовой базы и методических документов, координации действий всех подчиненных подразделений. Определен и разработан весь комплекс основных задач управления человеческими ресурсами.

Для полноценной реализации главной цели — обеспечения рациональной занятости активного населения и соответствия рабочих мест общей численности рабочей силы, ее качественному составу — необходим соответствующий механизм управления.

По мнению А. З. Дадашева: «Механизм управления трудовыми ресурсами представляет собой динамичную совокупность социальных, организационных, экономических мер, осуществление которых, во-первых, нацелено на производство и всестороннее развитие первой производительной силы — человека, формирование у него способностей к труду; во-вторых, направлено на обеспечение потребностей экономики в необходимой рабочей силе» [5].

Рыночная экономика предполагает развитие социально-экономического процесса, являющегося дополнительным органическим влиянием государственного управления, который является механизмом экономики.

Принципы работы механизма управления: направленность на систему, реализация тактики и стратегии; организационная интеграция механизма функционирования системы; комплексные и динамичные программы, ориентированные на формирование и развитие трудовых ресурсов их адаптации к изменяющимся условиям [12].

Механизм использования различных ресурсов для работы в регионе, включающий в себя обычные компоненты [7]:

- 1) субъект управления — органы, реализующие региональную политику;
- 2) объект управления — трудовые ресурсы региона и его элементы, на которые направлено управленческое воздействие;
- 3) содержание управления (региональная политика и др.);
- 4) ресурсы (финансовые, информационные, административные).

При создании механизма управления трудовыми ресурсами региона необходимо провести анализ условий и региональных факторов. Например, состав и структура ресурсов для работы продолжают работать в режиме многих внешних и внутренних факторов. Важную роль играют социально-экономическая ситуация в стране, политический курс и программы, проводимые государством [21]. Многие из них оказывают большее влияние на воспроизводство населения, создавая основу для воспроизводства трудовых ресурсов или проявления характеристик уровня труда, а также играют ключевую роль в социально-экономическом развитии региона.

Механизм управления и использования трудовых ресурсов на региональном рынке труда является причиной необходимости контроля и координации процессов изменения и состояния социально-экономического развития региона, своевременного определения рисков и принятия мер на повышение уровня использования трудовых ресурсов.

Комплексная целевая программа регулирования движения трудовых ресурсов в регионе должна включать сбалансированную систему мер по эффективному регулированию демографической ситуации. Мероприятия комплексной программы направляются на стабилизацию численности постоянного населения, улучшение здоровья населения, прежде всего детей, подростков, женщин репродуктивного возраста, снижение смертности мужчин в трудоспособном возрасте, создание оптимальных условий для укрепления семьи.

В предлагаемом механизме распределение трудовых ресурсов региона осуществляется по конкретным субъектам хозяйствования, причём определённые признаки этих субъектов хозяйствования (форма собственности, отрасль производства и др.) будут характеризовать и основные направления распределения трудовых ресурсов. Многосторонний учёт направлений и признаков распределения трудовых ресурсов играет огромную роль в построении механизма управления. В связи с этим при формировании механизма управления движением трудовых ресурсов особое внимание следует уделить вопросам построения целевой региональной комплексной программы развития трудовых ресурсов.

Заключение

Таким образом, формирование трудовых ресурсов в ближайшей перспективе столкнется с абсолютным снижением численности трудовых ресурсов, вызванным ростом естественной убыли населения. Все это говорит о том, что необходима продуманная демографическая политика, которую следует рассматривать как часть социально-экономической политики региона, страны. При этом управление человеческими ресурсами в регионе должно включать следующие направления: развитие методологии управления, углубление ее теоретической базы; уточнение целей и задач на ближайший период времени и на перспективу; качественное совершенствование структуры субъекта управления; совершенствование применяемых форм и методов управления; получение более полной информации о состоянии и движении управляемого объекта.

Проведенный анализ выделил ряд социально-экономических факторов, оказывающих влияние на естественную составляющую процесса формирования и использования трудовых ресурсов в регионе: уровень доходов на душу населения, обеспеченность жильем, качество медицинской помощи, уровень и качество образовательных услуг, а также уровень занятости населения. Анализ показал, что на рост трудовой миграции влияют следующие факторы: обеспеченность рабочими местами, обеспеченность жильем, социальная защита населения.

Список цитированных источников

1. Акулич, В. В. Анализ трудовых ресурсов / В. В. Акулич // Справочник экономиста. – 2004. – № 6. – С. 54–58.
2. Бреев, Б. Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов / Б. Д. Бреев. – М., 1977. – 187 с.
3. Будаева, Д. Ц. Регулирование процессов воспроизводства населения региона в современных условиях: автореф. канд. экон. н. / Д. Ц. Будаева. – М., 2006. – 26 с.
4. Власова, Е. А. Анализ показателей движения трудовых ресурсов в российской экономике / Е. А. Власова // Вопросы статистики. – 2010. – № 5. – С. 44–50.
5. Дадасhev, А. З. Управление трудовыми ресурсами в крупном городе (теоретико-методологические и прикладные аспекты): дисс. д-ра экон. н. / А. З. Дадасhev. – М., 1994. – 345 с.
6. Захаров, А. Н. Современное состояние и проблемы эффективности использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях / А. Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. – № 11 (42). – С. 26–41.
7. Зенькова, И. В. Проблемы сбалансированности на рынке труда / И. В. Зенькова // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экон. и юрид. науки. – 2004. – № 9. – С. 62–65.
8. Кибанова, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанова ; под ред. А. Я. Кибановой. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
9. Кондратова, И. Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации / И. Г. Кондратова // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 1. – С. 32–37.
10. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Б. Моргунов. – М. : Академия, 2017. – 264 с.
11. Нестерова, А. А. Трудовая мобильность населения в условиях региональной интеграции / А. А. Нестерова. – Минск : БГУ, 2020. – 135 с.
12. Овчинникова, Т. И. Новая парадигма управления персоналом в условиях переходной экономики / Т. И. Овчинникова // Управление персоналом. – 2018. – № 7. – С. 34–39.
13. Павлова, С. Н. Информационное обеспечение при прогнозировании потребности в специалистах в отрасли региона / С. Н. Павлова // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – № 23. – С. 44–49.
14. Пронина, М. А. Анализ использования трудовых ресурсов / М. А. Пронина, С. Г. Саенко, А. Г. Зайцева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2015. – № 9. – С. 83–86.
15. Регионы Республики Беларусь. Брестская область: статистический сборник: статистический ежегодник. – Минск, 2019.
16. Регионы Республики Беларусь. Брестская область: статистический сборник: статистический ежегодник. – Минск, 2020.
17. Регионы Республики Беларусь. Брестская область: статистический сборник: статистический ежегодник. – Минск, 2021.
18. Регионы Республики Беларусь. Брестская область: статистический сборник: статистический ежегодник. – Минск, 2022.
19. Регионы Республики Беларусь. Брестская область: статистический сборник: статистический ежегодник. – Минск, 2023.
20. Статистический ежегодник Республики Беларусь – 2023 : стат. сборник. – Минск : Минстат Республики Беларусь, 2023.
21. Царенко, И. В. Принципы регулирования трудовых ресурсов для эффективного социально-экономического развития региона / И. В. Царенко // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия: сб. матер. VI Междунар. науч.-практ. конф., Пермь, 02–04 апреля 2019 г. – Пермь : Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – С. 180–185.

References

1. Akulich, V. V. Analiz trudovykh resursov / V. V. Akulich // Spravochnik ekonomista. – 2004. – № 6. – S. 54–58.
2. Breev, B. D. Podvizhnost' naseleniya i trudovykh resursov / B. D. Breev. – M., 1977. – 187 s.
3. Budaeva, D. C. Regulirovanie processov vosproizvodstva naseleniya regiona v sovremennykh usloviyakh: avtoref. kand. ekon. n. / D. C. Budaeva. – M., 2006. – 26 s.
4. Vlasova, E. A. Analiz pokazatelej dvizheniya trudovykh resursov v rossijskoj ekonomike / E. A. Vlasova // Voprosy statistiki. – 2010. – № 5. – S. 44–50.
5. Dadashev, A. Z. Upravlenie trudovymi resursami v krupnom gorode (teoretiko-metodologicheskie i prikladnye aspekty): diss. d-ra ekon. n. / A. Z. Dadashev. – M., 1994. – 345 s.
6. Zaharov, A. N. Sovremennoe sostoyanie i problemy effektivnosti ispol'zovaniya trudovykh resursov v sel'skhozaystvennykh organizatsiyah / A. N. Zaharov // Vestnik NGIEI. – 2014. – № 11 (42). – S. 26–41.
7. Zen'kova, I. V. Problemy sbalansirovannosti na rynke truda / I. V. Zen'kova // Vestn. Poloc. gos. un-ta. Ser. D. Ekon. i yurid. nauki. – 2004. – № 9. – S. 62–65.
8. Kibanova, A. YA. Upravlenie personalom organizatsii: u chebnik / A. YA. Kibanova ; pod red. A. YA. Kibanovoy. – 4-e izd., dop. i pererab. – M. : INFRA-M, 2010. – 695 s.
9. Kondratova, I. G. Analiz ispol'zovaniya trudovykh resursov kak vazhnejshoj chasti resursnogo potentsiala organizatsii / I. G. Kondratova // Ekonomicheskij analiz: teoriya i praktika. – 2010. – № 1. – S. 32–37.
10. Morgunov, E. B. Upravlenie personalom: issledovanie, ocenka, obuchenie / E. B. Morgunov. – M. : Akademiya, 2017. – 264 s.
11. Nesterova, A. A. Trudovaya mobil'nost' naseleniya v usloviyakh regional'noj integratsii / A. A. Nesterova. – Minsk : BGU, 2020. – 135 s.
12. Ovchinnikova, T. I. Novaya paradigma upravleniya personalom v usloviyakh perekhodnoj ekonomiki / T. I. Ovchinnikova // Upravlenie personalom. – 2018. – № 7. – S. 34–39.
13. Pavlova, S. N. Informacionnoe obespechenie pri prognozirovanii potrebnosti v specialistah v otrasli regiona / S. N. Pavlova // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. – 2011. – № 23. – S. 44–49.
14. Pronina, M. A. Analiz ispol'zovaniya trudovykh resursov / M. A. Pronina, S. G. Saenko, A. G. Zajceva // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. – 2015. – № 9. – S. 83–86.
15. Regiony Respubliki Belarus'. Brestskaya oblast': statisticheskij sbornik: statisticheskij ezhegodnik. – Minsk, 2019.
16. Regiony Respubliki Belarus'. Brestskaya oblast': statisticheskij sbornik: statisticheskij ezhegodnik. – Minsk, 2020.
17. Regiony Respubliki Belarus'. Brestskaya oblast': statisticheskij sbornik: statisticheskij ezhegodnik. – Minsk, 2021.
18. Regiony Respubliki Belarus'. Brestskaya oblast': statisticheskij sbornik: statisticheskij ezhegodnik. – Minsk, 2022.
19. Regiony Respubliki Belarus'. Brestskaya oblast': statisticheskij sbornik: statisticheskij ezhegodnik. – Minsk, 2023.
20. Statisticheskij ezhegodnik Respubliki Belarus' – 2023 : stat. sbornik. – Minsk : Minstat Respubliki Belarus', 2023.
21. Carenko, I. V. Principy regulirovaniya trudovykh resursov dlya effektivnogo social'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona / I. V. Carenko // Penitenciamaya sistema i obshchestvo: opyt vzaimodejstviya: sb. mater. VI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Perm', 02–04 aprelya 2019 g. – Perm' : Permskij institut Federal'noj sluzhby ispolneniya nakazaniy, 2019. – S. 180–185.

Материал поступил 19.03.2025, одобрен 23.03.2025, принят к публикации 24.03.2025