

мясной продукции и ее хранения не допустить никаких точек соприкосновения. Без соблюдения этого стандарта получить государственный сертификат КНР на поставки невозможно. Поэтому, пока на ОАО «Брестский мясокомбинат» не будет построен отдельный цех по убою свиней или КРС, экспорт товаров в Китай не будет производиться.

Поэтому рассмотрено предложение оборудовать отдельный цех по убою КРС. Учитывая, что каждый год на выставке SIAL China, проходящей в городе Шанхай, мясокомбинату удастся привлекать для начала небольшое количество новых партнеров для сотрудничества, ОАО «Брестский мясокомбинат» следует в ближайшем будущем оборудовать отдельный цех для расширения возможностей и поставок в направлении Востока. Расчеты затрат подобного мероприятия показали, что это экономически эффективно. Данное мероприятие позволит получить в дальнейшем дополнительную прибыль, новых контрагентов и потребителей из разных провинций Китая, дополнительный зарубежный большой рынок сбыта.

Создание отдельного цеха позволит мясокомбинату в один день заниматься убоем не только свиней, но и КРС одновременно, что на данный момент невозможно, так как в цеху убой скота разного вида происходит в разные дни. Что значительно повысит все финансовые показатели предприятия.

Выставочная деятельность на территории Китая поможет привлечь новых контрагентов, подписать с ними контракт и начать плодотворное сотрудничество, что является для предприятия одной из главных задач. Оборудование отдельного цеха под разделку говядины поможет пройти предприятию сертификацию AQSIQ, полноценно работать и заниматься экспортом продукции на Восток.

#### **Список цитированных источников**

1. Четыре вида продвижения товаров в маркетинге [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/> - Дата доступа: 17.04.2019.

2. Сертификация и регистрация импортной продукции в Китае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ruchina.org/china-article/china/1154.html> – Дата доступа: 24.04.2019.

УДК 331.5

***Хотько Т. А., Вышинская В. М.***

***Научный руководитель: ст. преподаватель Будурян Т. А.***

### **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Основным источником экономического роста страны является труд. Он дает возможность людям полноценно участвовать в жизни общества, формирует чувство собственного достоинства и значимости. Благодаря труду человек не только обеспечивает материальное благосостояние, но и накапливает знания, опыт, которые служат основой для культуры и цивилизации, раскрепощает потенциал, творческое начало человека. Поэтому проблеме труда, формированию институтов рынка труда, соответствующих социально ориентированной экономике, уделяется значительное внимание. Рынок труда — это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара - рабочей силы, на котором совершается обмен труда на заработную плату.

Рынок труда является одним из наиболее сложных, т. к. его специфика состоит в том, что объектом контрактов выступает сам человек, его способность к труду. Формирование белорусского рынка труда начинается с 1991 г. За этот период созданы нормативно-правовая база его регулирования, государственная служба занятости, организован мониторинг рынка труда, разрабатываются и ежегодно реализуются государственная и региональная программы занятости населения, оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросу трудоустройства или за консультацией в органы государственной службы занятости. Основными ориентирами белорусского рынка труда являются поддержание высокого уровня занятости населения, снижение безработицы и рост заработной платы.

Рынок труда в Республике Беларусь развивается под воздействием следующих факторов:

- сложная демографическая ситуация (процесс старения, особенно в сельской местности);

- снижение потребности в рабочей силе под воздействием инновационной модели развития, перехода на постиндустриальную стадию развития;

- возрастание роли человеческого капитала в обеспечении устойчивости развития экономики, возрастанию роли знаний, качества рабочей силы, приводящее к формированию института корпоративной социальной ответственности бизнеса;

- сохранение негативных тенденций в использовании трудового потенциала (в условиях формирования постиндустриальной экономики необходимо перераспределить трудовые ресурсы из сферы производства в сферу услуг);

- утечка квалифицированной рабочей силы в Россию и другие страны как результат невысокого размера зарплаты и пособий по безработице, государственной политики сохранения уровня занятости;

- важнейшие компоненты самонастройки рынка труда (зарплата, уровень духовных потребностей) не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что изначально деформирует его.

Анализ изменений в сфере занятости и рынка труда республики за период с 2010 по 2017 гг. позволил выделить наиболее характерные особенности и тенденции его развития в условиях переходной экономики. За последние 7 лет число занятых уменьшилось с 4703,0 тыс. человек в 2010 г., до 4353,6 в 2017 г., хотя в разрезе лет наблюдался вариационный характер. Динамика трудовых ресурсов в Республике Беларусь представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика трудовых ресурсов в Республике Беларусь [1]

Года	Всего, тыс. человек	В том числе, тыс. чел.		Уровень участия в рабочей силе (рабочая сила к численности населения в трудоспособном возрасте), в процентах
		занятые	безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	
2010	4 742,2	4 703,0	39,2	81,4
2011	4 722,7	4 691,2	31,5	81,8
2012	4 640,6	4 612,1	28,5	81,2
2013	4 601,8	4 578,4	23,4	81,4
2014	4 572,8	4 550,5	22,3	81,8
2015	4 537,3	4 496,0	41,3	82,1
2016	4 450,9	4 405,7	45,2	81,4
2017	4 387,3	4 353,6	33,7	80,3

В Республике Беларусь сохраняется устойчивая тенденция превышения численности женщин, работающих в экономике. В 2017 г. в организациях республики работало 55,2% женщин и мужчин 44,8 %. В таких отраслях, как образование, финансы, кредит и страхование, здравоохранение, торговля и общественное питание, культура, работают преимущественно женщины (67–86 % общей численности занятых). В то же время в строительстве 82 % работников – мужчины; в горнодобывающей промышленности – 78 %; водоснабжение, сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений – 69 %, в транспорте – 64 %, что обусловлено традиционно сложившимся преобладанием «мужских» специальностей в этих отраслях.

Для Беларуси, по данным выборочного обследования, уровень занятости населения республики в 2018 году был на уровне 67,5%, в том числе среди населения, находящегося в трудоспособном возрасте – 83%.

Согласно статистике, в 2018 году большинство занятых трудилось в промышленности. На ее долю в прошлом году приходилось 23,5% от общей численности занятого населения. На втором месте по количеству работников торговая отрасль, ремонт автомобилей и мотоциклов, там занято 14,4% работников. В сфере услуг было занято 60,9% работающих людей. Причем количество женщин в два с лишним раза превышает число работающих там мужчин – 68,5%.

В 2017 году средний возраст работающего населения составил 41,7 лет, у мужчин этот показатель равен 42,0 лет, а у женщин – 41,4 лет. Самую многочисленную группу среди работающих, как женщин, так и мужчин, составляют лица в возрасте 30 – 39 лет, то наиболее сформировавшаяся часть рабочей силы, обладающая опытом работы, более высокой интенсивностью труда, способностью адаптироваться к меняющимся потребностям рынка труда, включая изменения профиля работы и переквалификацию. Важным является качественный показатель трудовых ресурсов – уровень образования, по которому наблюдается достаточно благоприятная тенденция. В 2010 г. доля работников с высшим образованием составляла четверть всего занятого населения (25,4%) и по сравнению с 2017 г. этот показатель увеличился до 33%, что является серьезным достижением. Стоит отметить, что положительная динамика имеет место и у мужчин, и у женщин. Сохраняется устойчивая тенденция большего количества женщин с высшим и средним специальным образованием (37,3% и 26,0%), чем аналогичные показатели у мужчин (27,7% и 17,9%).

В 2018 году средний возраст занятых – 40,6 года. Больше всего было работников в возрасте от 30 до 34 лет, их 91,5%. Удельный вес молодежи в возрасте до 31 года составил всего 24,2% [2].

Наибольшее количество работников, имеющих высшее образование, сосредоточено в финансовой и страховой деятельности (75,1%), информация и связь (73,3%), профессиональная, научная и техническая деятельность (72,8%), государственное управление (72,4%), сфере образования (55,7%), творчество, спорт, развлечения и отдых (более 40,2%) . В перспективе следует ожидать дальнейшего повышения требований со стороны нанимателей к качеству кадров. Уже сейчас рынок труда предъявляет к специалистам с высшим образованием такие требования, как умение пользоваться персональным компьютером, общение с людьми, работать в команде, самостоятельность в анализе производственных ситуаций, знание иностранных языков, нормальное состояние здоровья, т. п.

За 2018 год номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в Беларуси без учета микро- и малых организаций без ведомст-

венной подчиненности составила 958,1 рубля. По областям и г. Минску в 2018 г. (без учета микро- и малых организаций; без ведомственной подчиненности; рублей) она составила:

1. г. Минск – 1330,7;
2. Минская область – 960,4;
3. Гомельская – 862,5;
4. Брестская – 831,3;
5. Гродненская – 829,6;
6. Витебская – 811,2;
7. Могилевская – 802,9.

Для совершенствования государственного регулирования спроса и предложения на рынке труда можно выделить следующие направления:

1. Организация практики для безработных, закрепив свои знания на практике и приобретя опыт в своей сфере деятельности, они будут более конкурентоспособными и квалифицированными.

2. Информирование людей посредством современных информационных технологий, СМИ.

3. Введение новых форм неполной, краткосрочной занятости.

4. Предусмотрение региональной децентрализации и заключение тарифных соглашений на уровне предприятий (в рамках коллективных договоров).

5. Создание системы образования, соответствующей потребностям личности, общества и государства.

6. Обеспечение такой системы управления подготовкой специалистов с высшим профессиональным образованием, чтобы она соответствовала условиям складывающегося рынка труда.

7. Укрепление связи высшей школы с бизнесом, ее ориентацию на текущие требования рынка труда.

8. Развитие практики государственного заказа на специалистов в соответствии с прогнозными оценками рынка труда, исследованиями конъюнктурной ситуации на рынке труда.

Механизм развития рынка труда должен предусматривать формирование перспективных качеств в специалистах, которые позволяют согласовать интересы всех участников рынка труда: общества, обеспечивающего социально-экономическую стабильность; работодателя, решающего свои кадровые проблемы; выпускника, решающего проблему трудоустройства; высшего учебного заведения, желающего на основе выпуска востребованных рынком специалистов повысить свой престиж и получить определенные средства для улучшения материального обеспечения учебного процесса. Человеческий капитал является важнейшим ресурсом для обеспечения наилучшего развития экономики. Следовательно, неотъемлемой чертой современной экономики, предполагающей государственное регулирование рынка труда, является приведение системы подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием к потребностям рынка труда.

#### **Список цитированных источников**

1. Численность рабочей силы по областям и г. Минску [Электронный ресурс] / – Минск, 2018. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 06.05.2019.

2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] / – Минск, 2017. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 06.05.2019.