

сти системы. Обратим внимание и на то, что сохранение инвариантов не требует единственного пути развития. Вот почему устойчивое развитие бизнеса в отдельных регионах возможно и в условиях различных способов его поддержки как со стороны государственной, так и местной власти.

Список использованных источников

1. Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР): пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – 374 с.
2. Данилов-Данильян, В. И. Устойчивое развитие – проблема выживания человека. // Человек. – 2003. – № 5 – С. 52-57.
3. Макклелланд, Д. Мотивация человека: пер с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
4. Тихомиров, Л.А. Монархическая государственность. – СПб.: Комплект, 1992. – 6760 с.

УДК 331.101.262+332.1 (476)

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ  
БЕЛАРУСИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

*Пилуй М.П., старший научный сотрудник,  
ГНУ «НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь»,  
г. Минск, Республика Беларусь*

В условиях инновационного развития экономики трудовой потенциал регионов является важной предпосылкой развития и размещения производств, формирование которого предопределяется, прежде всего, динамикой численности трудоспособного населения. Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в республике уменьшилась с 5838,2 тыс. чел. в 2005 г. до 5742,0 тыс. чел. в 2010 г., или на 1,7%. Среди регионов наибольшая численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в 2010 г. приходилась на г. Минск – 1306,6 тыс. чел., или 20,0% от общей их численности, наименьшая – на Гродненскую область – 623,4 тыс. чел., или всего 10,8%.

Удельный вес населения трудоспособного возраста в общей численности населения на начало 2011 г. колебался от 59,4% в Брестской области до 65,4% в г. Минске. Высокий удельный вес трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в г. Минске объясняется интенсивной миграцией в город трудоспособного населения, особенно молодежи, из всех регионов городской и сельской местности республики.

Трудовые ресурсы, достигнув максимальной численности в 2007 году - 6109,9 тыс. чел., к 2010 г. сократились до 6078,5 тыс. чел. (на 0,5%). В региональном распределении трудовых ресурсов произошли противоречивые, разнонаправленные изменения. Если наибольшее сокращение трудовых ресурсов типично для Минской области (с 843,0 тыс. чел. в 2005 г. до 804,1 тыс. чел. в 2010 г., или на 4,6%), то наименьшее сокращение – в Брестской области (соответственно с 862,9 тыс. чел. до 852,9 тыс. чел., или на 1,2%). В то же время, наблюдается значительный рост трудовых ресурсов в г. Минске - с 1318,5 тыс. чел. в 2005 г. до 1416,2 тыс. чел. в 2010 г., или на 7,5%, что является следствием миграции населения, особенно молодежи.

Сокращение трудовых ресурсов республики произошло за счет сельской местности, в то время как в городской местности их численность, наоборот, увеличивалась. Если в городской местности численность трудовых ресурсов за анализируемый период увеличилась с 4883,1 тыс. до 5014,5 тыс. чел., или на 2,6%, то в сельской местности уменьшилась с 1223,0 тыс. до 1064,0 тыс. чел., или на 13,0%. Уменьшение трудовых ресурсов в сельской местности характерно для всех регионов Беларуси, при этом в Минской и Могилевской областях прослеживается сокращение трудовых ресурсов как в городской, так и сельской местности. Сокращение трудовых ресурсов в Минской области обусловлено территориальной близостью г. Минска как крупного промышленного, делового и культурного центра республики.

Вследствие неравномерного социально-экономического развития регионов республики наибольшая численность занятого населения приходилась на г. Минск (1086,3 тыс. чел., или

23,3%), наименьшая – на Гродненскую и Могилевскую области (соответственно 506,7 и 509,0 тыс. чел., или 10,9% от общей численности населения).

Динамика занятости населения в разрезе городской и сельской местности имеет различную направленность. Если в городах и поселках городского типа численность занятого населения увеличилась с 3495,1 тыс. чел. в 2005 г. до 3773,7 тыс. чел. в 2010 г. (на 8,0%), то в сельских населенных пунктах, напротив, уменьшилась соответственно с 904,0 тыс. чел. до 892,2 тыс. чел. (на 1,3%). Сокращение численности занятого населения в сельской местности во многом обусловлено сокращением ее демографической базы, продолжающимся оттоком трудоспособного населения в города и поселки городского типа, реформированием агропромышленного комплекса.

Вместе с тем, уровень занятости в сельских населенных пунктах (2010 г.) составляет 83,9% против 75,3% к трудовым ресурсам в городах и поселках городского типа. Более высокий уровень занятости в сельских населенных пунктах в значительной мере обусловлен тем, что удельный вес населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения в сельских населенных пунктах значительно ниже и составляет 53,3%, в то время как в городских поселениях он достигает 63,8%. На уровень занятости населения в сельских населенных пунктах оказала непосредственное воздействие маятниковая трудовая миграция рабочей силы из сельских населенных пунктов в близлежащие городские населенные пункты.

Беларусь относится к числу стран с высоким уровнем занятости. Уровень занятости в Республике Беларусь увеличился с 72,2% в 2005 г. до 76,7% к трудовым ресурсам в 2010 г. Среди регионов наиболее высокий уровень занятости присущ Минской области, который в 2010 г. составил 84,9% трудовых ресурсов. Основной причиной высокого уровня занятости в Минской области является ее территориальная близость к г. Минску как крупному промышленному, деловому и культурному центру. Наиболее низкий уровень занятости населения характерен для Гомельской области – 74,0% трудовых ресурсов, что в определенной мере связано с ограниченностью сфер приложения труда как результат негативных последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Вследствие неравномерного социально-экономического развития регионов и низкой территориальной мобильности рабочей силы сохраняется значительная дифференциация напряженности на рынке труда регионов: от 0,2 безработного на одно свободное рабочее место в г. Минске до 1,2 безработного на одно свободное рабочее место в Гомельской области.

Ориентация Республики Беларусь на экономический рост обусловила признание трудового потенциала приоритетным фактором социально-экономического развития страны и ее регионов. Формирование стратегии регионального развития должно осуществляться с позиций возрастания всех составляющих социально-экономического потенциала регионов при ведущей роли трудового потенциала [1, с. 169]. В соответствии с Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь, региональная стратегия развития трудового потенциала республики «ориентирована на формирование оптимальной модели развития регионов, предусматривающей создание наукоемких производств, свободных экономических зон, технопарков, инновационных и научных центров, повышение эффективности использования кадрового потенциала агропромышленного комплекса...» [2].

Основной целью стратегии регионального развития трудового потенциала является формирование системы обеспечения субъектов хозяйствования рабочей силой определенного количества и качества в соответствии с выбранной стратегией регионального социально-экономического развития. Развитие трудового потенциала регионов осуществляется в следующих основных направлениях:

- формирование трудового потенциала регионов, которое обеспечивает наиболее полную сбалансированность профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- реализация трудового потенциала регионов на основе повышения уровня занятости населения и эффективности использования ресурсов труда.

Стратегия формирования трудового потенциала регионов нацелена на повышение уровня жизни населения и сохранение его численности, улучшение здоровья населения, повышение образовательной и профессиональной подготовки населения. обеспечивается посредством реализации следующего комплекса мероприятий:

- создание региональной системы мониторинга, анализа и прогнозирования рынка труда и рынка образовательных услуг;

- координация объемов и структуры подготовки кадров с потребностями экономики регионов в работниках в разрезе профессионально-квалификационного состава на основе анализа и прогноза потребности экономики в рабочей силе;
- расширение связей организаций регионов с образовательными учреждениями всех уровней в целях привлечения инвестиций в развитие профессиональных учебных заведений;
- обеспечение экономики региона кадрами в разрезе основных профессий и специальностей на основе разработки прогноза потребности в рабочей силе не менее чем на 10-летний период;
- повышение миграционной привлекательности регионов для привлечения необходимой нанимателям квалифицированной рабочей силы;
- сдерживание миграционного оттока трудовых ресурсов из регионов путем создания новых рабочих мест, обеспечения населению возможности получения достаточного для жизни дохода, улучшения условий проживания населения;
- создание условий и мотиваций для ведения здорового образа жизни, увеличения продолжительности трудовой жизни.

Стратегия реализации трудового потенциала регионов направлена на повышение уровня занятости населения и эффективности использования трудовых ресурсов, совершенствование профессионально-квалификационного уровня кадров в соответствии с потребностями региональной экономики. Для достижения указанных целей потребуются:

- содействие росту производительности труда, обеспечение населения равными возможностями доступа к рабочим местам;
- экономическое стимулирование нанимателей по обеспечению продуктивной занятости населения путем создания высокопроизводительных рабочих мест;
- стимулирование инвестиционной активности субъектов хозяйствования по созданию высокопроизводительных рабочих мест;
- проведение мониторинга рынка труда в населенных пунктах и регионах с уровнем безработицы выше областного уровня, обеспечивающий анализ, оценку и прогноз динамики занятости населения и уровня безработицы, эффективности реализуемых органами по труду, занятости и социальной защиты мероприятий;
- обеспечение временной занятости безработных и других категорий населения на основе расширения сферы применения и повышения престижности общественных работ, формирования в регионах каталога общественных работ с учетом уровня образования граждан, экономической целесообразности и региональной специфики.

Достижению высокого уровня занятости и повышению эффективности использования ресурсов труда способствует создание условий для развития малого и среднего предпринимательства в регионах [3, с. 219-222.]. Малое и среднее предпринимательство занимает особое место в социально-экономическом развитии регионов, при определенных условиях создавая новые высокопродуктивные рабочие места. На региональном уровне для поддержки малого и среднего предпринимательства целесообразно использовать установление льготного налогообложения, прямого финансирования и кредитования, создание системы региональных маркетинговых центров, направленных на развитие прямых межрегиональных связей и производственной кооперации субъектов малого и среднего предпринимательства.

Стратегия формирования и реализации регионального трудового потенциала должна быть направлена на обеспечение достижения наиболее полной сбалансированности трудовых ресурсов и профессионально-квалификационного состава рабочей силы потребностям инновационной экономики.

#### Список использованных источников

1. Сорокина, Н.Ю. Роль трудового потенциала в развитии социально-экономического потенциала региона // Экономика и управление, № 3 (64), 2010. – С. 168-171.
2. Указ Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 «Об утверждении концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь» [Изменения и дополнения: Указ Президента Республики Беларусь от 12 ноября 2003 г. № 509 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 127, 1/5083)].

3. Ванкевич, Е.В., Морова, А.П., Новикова, И.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. - Витебск, 2004 - 356 с.

УДК 369.011

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В УКРАИНЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Погорила И.И., ассистент,*

*Буковинский государственный финансово-экономический университет,  
г. Черновцы, Украина*

Процесс рыночной трансформации экономики обусловил необходимость разработки принципиально новых методологических подходов к анализу, оценке и регулированию социально-экономических процессов, а именно социальной защиты, с целью достижения экономического роста и социального прогресса в обществе.

Прежде всего, необходимо отметить, что социальная защита это:

во-первых, государственная поддержка слоев населения, которые могут подвергнуться негативному влиянию рыночных процессов, с целью обеспечения соответствующего жизненного уровня, то есть меры, включающие предоставление правовой, финансовой, материальной помощи отдельным гражданам (наиболее уязвимых слоев населения), а также создание социальных гарантий для экономически активной части населения;

во-вторых, комплекс законодательно закрепленных гарантий, противодействующих дестабилизирующим жизненным факторам (инфляция, спад производства, экономический кризис, безработица) [2, с. 204].

Цели социальной защиты населения в Украине изображены на рисунке 1.

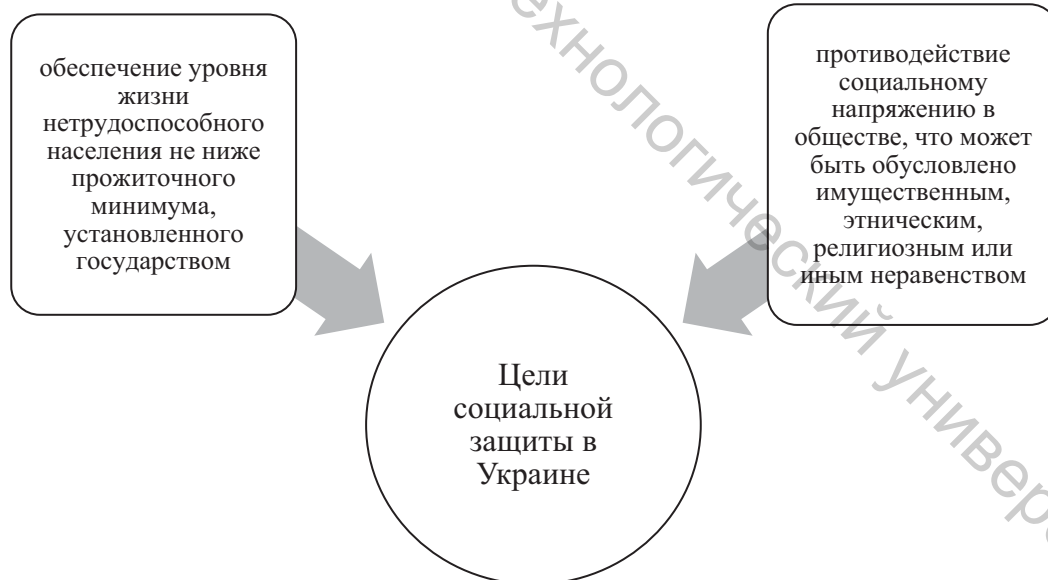


Рисунок 1 – Цели социальной защиты населения в Украине

Важнейшим фактором необходимости социальной защиты является снижение уровня обеспеченности экономически неактивной части населения (нетрудоспособных, пожилых людей). Основной частью социальной защиты населения является социальное обеспечение.

Согласно статье 46 Конституции Украины, граждане имеют право на социальную защиту, поэтому социальное обеспечение в Украине занимает важное место в системе гарантий осуществления прав и свобод человека [1].