

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЛАСТЕРНОГО АНАЛИЗА ПРИ
ТИПОЛОГИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Е. В. Ванкевич, В. Л. Шарстнев

*УО «Витебский государственный технологический
университет»*

Кластерный анализ представляет собой класс методов, используемых для классификации объектов или событий в относительно однородные группы, которые называют кластерами. Объекты должны быть схожи между собой и отличаться от объектов в других кластерах. Задачи использования кластерного анализа при исследовании региональных рынков труда состоят в следующем:

- сегментация региональных рынков труда - то есть идентификация устойчивых групп рынков, каждая из которых характеризуется схожими тенденциями и состоянием, описываемых с помощью основных индикаторов рынков труда;
- обоснование выбора мер регулирования регионального рынка труда, соответствующих его типу, основываясь на их схожести и однопорядковости факторов, оказывающих влияние на их состояние и динамику.

Наиболее важная часть формулирования проблемы кластеризации – выбор переменных, на основе которых ее проводят. Переменные для кластеризации региональных рынков труда выбраны исходя из опыта предыдущих исследований и логического анализа. В качестве переменных предложены следующие показатели:

- уровень безработицы в регионе;
- конъюнктура рынка труда (число безработных на 1 вакансию);
- удельный вес молодежной безработицы в численности безработных;
- удельный вес длительной безработицы в численности безработных;
- удельный вес в численности безработных лиц старше 50 лет;
- доля сельских жителей в численности населения района (региона) (табл.1).

В результате исследования схожести поведения основных индикаторов, характеризующих региональный рынок труда, было выявлено, что большое влияние на состояние районного рынка труда оказывает близость к крупному многофункциональному городу. Таких районов в Витебской области 4 – Витебск и Витебский район, Лепель и Лепельский район, Орша и Оршанский район, Полоцк и Полоцкий район. Поэтому при кластеризации эти районы учтены как районы-спутники при крупных городах. Предварительное исследование дифференциации региональных рынков труда по структуре безработицы показало, что факторами длительной безработицы на них являются менее динамичный рынок труда; преимущественно сельскохозяйственный рынок труда или рынок труда моногорода; более напряженная конъюнктура рынка труда; структурные различия безработицы (наличие женской, молодежной безработицы, более низкий образовательный уровень безработных).

Таким образом, правомерно предположить, что при управлении региональным рынком труда и его отдельными параметрами, можно придерживаться трех основных типов региональных рынков труда – рынок труда крупного многофункционального города и района-спутника, рынок труда моногорода и преимущественно аграрный рынок труда. Выделенные типы региональных рынков труда различаются по структуре занятости населения, динамике рынка труда и структуре безработицы. Для каждого из типов характерны свои особенности.

Таблица 1 - Исходные данные для кластерного анализа региональных рынков труда в Витебской области

Наименование районов	Уровень безработицы (к численности населения в трудоспособном возрасте), %	Количество безработных на одну вакансию, чел.	Уд. вес длительно безработных, %	Уд. вес безработных в возрасте 16-29 лет, %	Уд. вес лиц старше 50 лет, %
Бешенковичский	0,97	1,67	6,84	36,7	17,9
Браславский	0,86	2,68	7,19	39,86	17,0
Верхнедвинский	0,96	1,07	2,0	40,7	21,3
Витебский	0,89	4,29	5,02	48,4	5,5
Глубокский	1,08	5,05	7,19	39,92	15,8
Городокский	0,97	2,39	35,3	34,1	24,1
Докшицкий	1,13	1,61	20,3	40,1	23,0
Дубровенский	1,57	16,09	18,6	21,5	31,6
Лепельский	3,28	3,25	37,9	34,09	18,3
Лиозненский	1,05	3,29	15,6	34,78	17,4
Миорский	0,80	5,09	4,3	40,17	19,7
Оршанский			14,2	49,38	13,6
Полоцкий	0,98	1,12	22,4	28,80	18,2
Поставский	3,32	15,00	14,3	34,28	21,4
Россонский	0,97	35,00	16,4	45,0	17,1
Сенненский	0,87	1,84	10,0	70,71	14,3
Толочинский	0,78	4,83	2,9	30,88	17,6
Ушачский	1,32	3,24	5,6	45,55	13,3
Чашницкий	0,41	1,38	12,4	52,55	7,3
Шарковщинский	1,18	6,52	9,45	34,64	21,2
Шумилинский	0,97	1,49	22,0	31,66	21,2
Витебск	1,78	3,02	12,05	39,65	18,3
Новополоцк	1,06	2,62	10,4	37,00	13,4
Орша	1,60	3,20	17,6	40,6	16,3
Полоцк	1,08	1,33	2,5	42,98	16,2
Всего по области	1,41	2,90	14,0	38,9	17,5

В результате кластерного анализа построена дендрограмма, в которой региональные рынки труда Витебской области по выбранному кругу показателей разнесены в три основных кластера (табл.2).

Таблица 2 - Результаты кластеризации региональных рынков труда (на примере Витебской области)

Тип регионального рынка труда	Перечень регионов кластера
Рынок труда промышленного многофункционального города и района-спутника крупного города	Витебск и Витебский район, Полоцк и Полоцкий район, Орша, Чашникский, Лепельский, Поставский районы
Рынок труда моногорода и малого города	Новополоцк, Оршанский район, Новолукомль
Преимущественно сельскохозяйственный рынок труда	Бешенковичский, Браславский, Верхнедвинский, Глубокский, Миорский, Лиозненский, Сенненский, Ушачский, Шумилинский, Городокский, Докшицкий, Толочинский, Шарковщинский, Россонский, Дубровненский

Таким образом, логическая типологизация региональных рынков труда и кластерная совпали ориентировочно на 90%. Поэтому кластерный анализ может быть рекомендован к широкому использованию в работе государственной службы занятости населения Республики Беларусь при типологизации региональных рынков труда и разработке региональных программ занятости населения.

УДК 658:502

**НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РАСХОДОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**
Ю.А. Медведева

УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск, Республика Беларусь

В качестве направления ресурсосбережения на предприятиях легкой промышленности традиционно рассматривается экономия сырья и материалов, а также топливно-энергетических ресурсов. Мероприятия по снижению себестоимости направлены на внедрение ресурсосберегающих технологий и предусматривают в основном меры организационно-технического характера. Управленческие расходы пока не рассматриваются как важный фактор ресурсосбережения по ряду причин. Действующая на предприятиях система учета не позволяет осуществлять их учет и анализ: только 10 предприятий Концерна "Беллегпром" отражали в 2005 году затраты на содержание аппарата управления. Как видно из представленных в таблице данных, на некоторых из них система учета управленческих расходов формальна: в ней отражается лишь незначительная часть расходов на содержание аппарата управления.