

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.5 (476.5)

КОРОБОВА  
ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА  
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук  
по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством  
(специализация — экономика труда; региональная экономика)

Минск, 2013

Работа выполнена в УО «Белорусский государственный экономический университет»

Научный руководитель

Борисевич Виктор Иванович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры, УО «Белорусский государственный экономический университет», кафедра национальной экономики и государственного управления

Официальные оппоненты:

Фатеев Владимир Сергеевич, доктор экономических наук, профессор, декан, УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», факультет экономики и управления

Ткаченко Светлана Степановна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры, УО «Белорусский государственный экономический университет», кафедра экономики промышленных предприятий

Оппонирующая организация

Белорусский государственный университет

Защита состоится 26 апреля 2013 года в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.02 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, ауд. 205 (1-й учеб. корпус), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 26 марта 2013 года.

Ученый секретарь  
совета по защите диссертаций



Миксюк С.Ф.

## ВВЕДЕНИЕ

Необходимость совершенствования регулирования региональных рынков труда обусловлена задачами построения в Республике Беларусь социально ориентированной экономики инновационного типа, что сопровождается ее модернизацией, изменением структуры с одновременным сохранением и усилением социальной направленности для повышения качества и уровня жизни населения. В этих условиях наблюдается рост профессионально-квалификационных требований к работникам и обострение вызванных им дисбалансов между рынком труда и рынком образовательных услуг. Рынок труда Республики Беларусь неоднороден, имеет территориальные особенности, поэтому для разработки эффективных мер по его регулированию необходимо многоаспектное изучение факторов, определяющих состояние и направления развития региональных рынков труда. Последствия мирового финансово-экономического кризиса дифференцированно проявились на региональном уровне, что сопряжено с появлением регионов с устойчиво напряженной ситуацией на рынке труда, производной от состояния субъектов хозяйствования региона. Положение усложняется ввиду неравномерного распределения трудовых ресурсов и размещения производств по регионам, что определяет разный уровень и качество жизни населения в них. Неблагоприятные демографические и миграционные процессы, происходящие в белорусском обществе и проявляющиеся неодинаково в региональном разрезе, повысили актуальность темы исследования. Учитывая возрастающие в современных условиях требования к профессионально-квалификационной подготовке работников и обостряющиеся дисбалансы между потребностями работодателей и квалификацией работников, региональная политика занятости может рассматриваться как инструмент формирования и наращивания человеческого капитала в регионах в единстве с промышленной политикой региона и стратегией его развития, развитием рынка образовательных услуг, что меняет методологию ее разработки и инструменты регулирования.

Указанные проблемы активно исследуются как отечественными, так и зарубежными авторами. Значительный вклад в изучение проблем рынка труда внесли современные российские ученые: Т.В. Блинова, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, В.Е. Гимпельсон, Н.А. Горелов, Е.Г. Довгая, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, Б.В. Корнейчук, Н.К. Лунева, Ю.Г. Одегов, С.Ю. Рошин, Г.Г. Руденко, В.А. Русановский, П.Э. Шлендер, Т.П. Ясонова и др. Проблемам рынка труда посвящены работы белорусских ученых: А.П. Моровой (социально-трудовые отношения и социальная политика государства), Л.И. Пачининой (рынок труда крупного города), Л.Е. Тихоновой, Л.П. Шахотько (демографические аспекты рынка труда), Г.Н. Соколовой (социологическое измерение рынка труда),

В.С. Фатеева, В.И. Борисевича (в контексте региональной политики), В.Н. Шимова (в аспекте формирования, развития и прогнозирования территориально-хозяйственных комплексов), Я.М. Александровича, А.С. Головачева (региональный рынок труда в аспекте конкурентоспособности региона), Л.С. Боровик, Е.В. Ванкевич, А.С. Козлова, С.С. Ткаченко (методологическое обоснование и методическое обеспечение анализа и регулирования рынка труда), В.Г. Локтева (рынок труда в контексте экономики труда), С.Н. Лебедевой, С.В. Шевченко (исследование цены труда), Н.П. Беляцкого, Н.В. Маковской (кадровая политика на микроуровне).

Несмотря на значимость полученных результатов, в настоящее время недостаточно разработано методическое обеспечение для оценки, прогноза и регулирования рынков труда на региональном уровне, учитывающее его специфику, взаимосвязь с товарным рынком, рынком образовательных услуг, особенности институционального строения рынка труда. Региональные программы занятости имеют много схожих черт и не в полной мере учитывают особенности состояния и развития региональных рынков труда, что делает их недостаточно эффективными. Это ограничивает возможности превентивного регулирования рынка труда в Республике Беларусь. Указанные обстоятельства предопределили выбор темы и задачи исследования.

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Связь работы с крупными научными программами (проектами) и темами.** Диссертационное исследование проводилось в рамках следующих тем: «Исследование методологических и методических особенностей управления предприятием в переходной экономике (на примере предприятий легкой промышленности Витебской области)» (№ ГР 2002577, 2001–2005 гг.); «Формирование механизма антикризисного управления предприятием в транзитивной экономике Республики Беларусь (на примере предприятий легкой промышленности)» (БРФФИ, № ГР 2003715, 2003–2004 гг.); «Разработать рекомендации по профилированию безработных в целях эффективного содействия их трудоустройству (на примере Витебской области)» (№ ГР 20062712, 2006 г.); «Внутренние рынки труда предприятий Республики Беларусь: методология формирования и механизмы управления» (№ ГР 20066674, 2006–2007 гг.); «Равновесие на рынке труда Республики Беларусь: методология формирования и инструментарий реализации» (№ ГР 20064371, 2006–2009 гг.); «Исследование направлений совершенствования организации производства и обеспечения условий выпуска конкурентоспособной продукции (на примере предприятий легкой про-

мышленности Республики Беларусь)» (№ ГР 200616, 2006–2010 гг.); «Разработать модель рынка труда Республики Беларусь» (№ ГР 20062711, 2006–2010 гг.); «Разработать областную программу «Кадры» на 2009–2015 гг. и прогноз численности населения и трудовых ресурсов в разрезе районов и городов Витебской области на период до 2015 г.» (№ ГР 20092310, 2009 г.); «Исследовать состояние рынка труда и разработать предложения по эффективному использованию трудовых ресурсов в Республике Беларусь в современных социально-экономических условиях» (№ ГР 20090662, 2009 г.); «Разработка модели комплексной региональной социальной политики для предотвращения бедности в Республике Беларусь» (совместный проект Правительства Республики Беларусь и ПРООН № 00070759, 2010 г.); «Разработка теоретико-методологических основ формирования и механизмов регулирования гибкости рынка труда Республики Беларусь» (№ ГР 20113947, 2011–2015 гг.).

**Цель и задачи исследования.** Цель исследования состоит в развитии теоретических основ регулирования региональных рынков труда, учитывающих особенности их формирования и функционирования, и разработке методического обеспечения для совершенствования регулирования региональных рынков труда, базирующегося на прогнозе их развития во взаимосвязи с рынком образовательных услуг, товарным рынком на региональном уровне, дифференциации регулятивных мер в зависимости от их состояния, особенностей и динамики.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих задач:

- дополнить теоретические подходы к пониманию сущности, особенностей формирования и регулирования региональных рынков труда, учитывая их взаимосвязи с товарным рынком и рынком образовательных услуг; дополнить классификацию региональных рынков труда по критерию уровня их структурной напряженности; обосновать дополнительные направления и объекты его анализа и прогнозирования для более точной диагностики;
- усовершенствовать методику прогнозирования развития регионального рынка труда за счет расширения перечня прогнозируемых параметров, что позволяет на предварительном этапе формирования региональных программ занятости населения выявить основные проблемные зоны регионального рынка труда и повысить обоснованность региональных программ занятости населения, увязав их с отраслевыми прогнозами потребности региональной экономики в кадрах в кратко- и среднесрочном периодах;
- разработать методический подход к прогнозированию потребности отраслей национальной экономики (видов экономической деятельности) Республики Беларусь в кадрах, увязав его результаты с системой подготовки кадров, и

определить направления формирования информационной базы для согласованного мониторинга регионального рынка труда и рынка образовательных услуг (включая обоснованный перечень показателей мониторинга и его организационное обеспечение на региональном уровне), использование которых позволит повысить точность прогнозных расчетов потребности отраслей национальной экономики (видов экономической деятельности) в кадрах и устранить информационную асимметрию в процессе взаимодействия субъектов хозяйствования и учреждений образования региона;

- усовершенствовать методику профилирования безработных в части определения характеристик безработного, формирующих индивидуальный риск длительной безработицы на различных типах регионального рынка труда, учет которых даст возможность подобрать адекватные категориям безработных программы содействия в трудоустройстве и оптимизировать распределение бюджетных средств, направляемых на реализацию активных программ занятости населения на региональном уровне;

- разработать практические рекомендации по введению системы опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнений, способствующие повышению эффективности использования человеческого потенциала в организациях региона и плавному изменению структуры занятости в регионе, минуя состояние безработицы.

Объектом исследования являются региональные рынки труда Республики Беларусь. Предметом исследования выступает регулирование региональных рынков труда Республики Беларусь с учетом специфики их формирования, состояния и перспектив развития.

Результаты исследования апробированы на примере Витебской области и Слонимского района Гродненской области Республики Беларусь.

#### **Положения, выносимые на защиту.**

1. Теоретические основы совершенствования регулирования региональных рынков труда, включающие: уточнение особенностей взаимосвязи региональных рынков труда с товарным рынком и рынком образовательных услуг, а также условий его эффективного регулирования (комплексное прогнозирование развития регионального рынка труда, упреждающее прогнозирование потребности в кадрах, профилирование безработных, опережающее профессиональное обучение); дифференциацию региональных рынков труда по показателю доли структурной безработицы в официально зарегистрированной в разрезе квалификационных групп занятых и административных районов, позволяющую выделить тип регионального рынка труда в зависимости от уровня его структурной напряженности; обоснование направлений, объектов, периода прогно-

зирования регионального рынка труда, что в отличие от существующих подходов основано на определении отраслевой потребности в кадрах с учетом отбора внешних факторов, влияющих на динамику предложения труда и спроса на труд на региональном рынке труда в разрезе отраслей экономики, видов экономической деятельности и уровней подготовки кадров.

2. Методика краткосрочного прогнозирования параметров развития регионального рынка труда, которая в отличие от существующих включает дополнительный перечень показателей, охватывающих не только официально контролируемый, но и открытый региональный рынок труда (дополнительная потребность в работниках, спрос на труд, предложение труда, потенциал высвобождений и пр.), прогнозирование которых осуществляется в разрезе: региональный рынок труда — городской рынок труда — сельский рынок труда. Использование данной методики дает возможность определить параметры ключевых индикаторов регионального рынка труда и его составляющих в краткосрочном периоде и на этой основе расширить информационную базу для оценки тенденций развития регионального рынка труда, что создает условия для разработки эффективных региональных программ занятости населения.

3. Методический подход к прогнозированию потребности отраслей национальной экономики (видов экономической деятельности) Республики Беларусь в кадрах, основанный на отборе факторов, определяющих динамику спроса на труд (объем выпуска продукции, инвестиции в основной капитал, среднемесячная заработная плата), и факторов, влияющих на динамику предложения труда (среднемесячная заработная плата, структура занятых, уровень безработицы). Методический подход может применяться для определения перспективной потребности в кадрах различных видов экономической деятельности на макро- и мезоуровне. В рамках методики определены критерии дифференцирования отраслей экономики и видов экономической деятельности на «создателей» и «ликвидаторов» рабочих мест (в зависимости от соотношения объемов перспективного спроса на труд и предложения труда). В отличие от имеющихся подходов он позволяет: а) прогнозировать потребность в кадрах в краткосрочном периоде в разрезе категорий персонала; б) создать информационную базу для планирования набора абитуриентов в учреждения образования в разрезе категорий и уровней подготовки. Для повышения качества прогноза разработана система согласованного мониторинга рынка образовательных услуг и регионального рынка труда, включающая расширенный перечень показателей и организационный механизм сбора информации на региональном уровне, использование которой позволит преодолеть информационную асимметрию, создать панельную базу данных для прогнозирования с помощью эконометрических расчетов.

4. Усовершенствованная методика профилирования<sup>1</sup> безработных граждан, в которой в отличие от действующей практики при постановке безработных на учет определены дополнительные факторы индивидуального риска длительной безработицы, обусловленные личными характеристиками безработного (пол, возраст, уровень образования, причины утраты рабочего места), дифференцированными по степени значимости в зависимости от типа регионального рынка труда. Использование усовершенствованной методики позволяет более точно определить профильную группу безработного, ориентируясь на его потенциал и мотивацию к трудоустройству, что в свою очередь повышает адресность соответствующих активных программ и мер содействия занятости, создает условия для предупреждения (роста) длительной безработицы в регионах и экономии бюджетных средств. Внедрение методики не потребует дополнительных затрат, поскольку она максимально приближена к существующей практике работы государственной службы занятости.

5. Практические рекомендации по введению системы опережающего профессионального обучения (ОПО) работников организаций, предусматривающие: последовательную реализацию процедур выделения групп работников, находящихся под риском увольнения, которые являются потенциальными пользователями данных услуг, по критериям качества их рабочей силы и индивидуального потенциала к трудоустройству; классификацию направлений ОПО; организационное обеспечение реализации мероприятий в рамках ОПО и механизма взаимодействия его субъектов (учреждений образования, организаций, государственной службы занятости). Реализация ОПО позволит обеспечить распределение рабочей силы по видам экономической деятельности в соответствии с задачами структурной перестройки экономики Республики Беларусь и ее инновационным развитием, минуя состояние безработицы, снизить структурную безработицу на региональном рынке труда.

**Личный вклад соискателя.** Диссертация является самостоятельным научным трудом по проблемам регулирования региональных рынков труда в Республике Беларусь. Научные результаты, содержащиеся в исследовании и выносимые на защиту, разработаны соискателем лично.

**Апробация результатов диссертации.** Основные результаты исследования докладывались на конференциях в Беларуси, России, Латвии, Польше, в том числе: «Проблемы модернизации экономик Беларуси и России» (Минск, 2005), «Проблемы прогнозирования и регулирования социально-экономического развития» (Минск, 2006), «Государственное управление в XXI веке: тра-

---

<sup>1</sup> Профилирование безработных — это система разделения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании анализа индивидуальных характеристик безработного при постановке его на учет по безработице.



диции и инновации» (Москва, 2007), «Современность — постмодерн — гражданское общество в Центральной и Восточной Европе» (Люблин, 2007), «Конкурентоспособность региональной экономики: факторы развития в условиях глобализации» (Даугавпилс, 2007), «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (Санкт-Петербург, 2007), «Экономический рост в условиях трансформации» (Витебск, 2008), «Региональное управление и экономический рост» (Королев, 2010), «Проблемы устойчивого развития региона» (Могилев, 2011), «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: цели, приоритеты, механизмы структурных преобразований» (Витебск, 2011), «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации» (Витебск, 2012).

**Опубликованность результатов диссертации.** По теме диссертации опубликовано 54 научные работы, в том числе разделы в 3 коллективных монографиях (4,8 авторского листа), 6 статей в научных рецензируемых журналах, соответствующих п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь (общий объем — 3,38 авторского листа), 36 — в материалах конференций, 9 — в тезисах докладов конференций.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 189 наименований, и приложений. Работа изложена на 305 страницах. Объем, занимаемый 24 таблицами, 5 рисунками и 41 приложением, составляет 180 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе «**Теоретические основы формирования и регулирования региональных рынков труда**» рассмотрены особенности формирования региональных рынков труда, выявлены современные тенденции и направления их регулирования.

Под региональным рынком труда понимается относительно самостоятельная динамическая система распределения и использования трудовых ресурсов, складывающаяся в рамках определенной территории с присущими ей социально-экономическими и демографическими особенностями развития, природно-климатическими условиями, обусловленная спецификой территориального размещения отраслей экономики (видов экономической деятельности) и уровнем развития субъектов спроса на труд.

Теоретический анализ зарубежных и отечественных исследований проблем регионального рынка труда показал, что его формирование зависит от особенностей территориального размещения отраслей экономики и уровня развития

субъектов спроса на труд соответствующей территории. В результате структурных изменений экономики проявляется эффект диверсификации региональной структуры занятости. Ряд авторов эти процессы рассматривают через двухсекторную модель, которая предполагает наличие «старого» и «нового» секторов экономики.

Особенности региональных рынков труда проявляются, с одной стороны, в их промежуточном положении между национальным рынком труда и внутренними рынками труда субъектов хозяйствования. Это обуславливает необходимость регулирования рынка труда не только на макро- и микро-, но и на мезоуровне. Вместе с тем региональный рынок труда находится в тесной взаимосвязи и взаимозависимости с товарными рынками и рынком образовательных услуг. По отношению к рынку товаров рынок труда является производным, так как спрос на труд зависит от спроса на результат труда, что объясняется «паутинообразной» моделью рыночного равновесия. Одновременно рынок образовательных услуг является производным по отношению к рынку труда и зависит от спроса субъектов хозяйствования на работников различных уровней подготовки, специальностей и профессий. Идеальный механизм взаимодействия этих рынков в упрощенном виде можно представить следующим образом: изменение цен и объемов выпуска продукции на товарном рынке служит импульсом для рынка труда, что проявляется в изменении спроса на труд. Вследствие этого возникает дефицит (при увеличении спроса на труд) или избыток (при уменьшении спроса на труд) кадров того или иного профиля, влекущие за собой изменение уровня заработной платы данных специалистов. При этом согласно теории человеческого капитала происходит варьирование нормы отдачи от инвестиций в образование, что вызывает изменение спроса на данный вид профессионального образования. Рынок образовательных услуг реагирует на это преобразованием стоимости услуг, объема и структуры подготовки, что приводит к динамике в объемах и структуре выпуска специалистов.

При этом рынок труда предъявляет требования к уровню и качеству подготовки специалистов, т.е. в определенной степени оказывает влияние на формирование учебного процесса в учреждениях образования. Цена труда — основной элемент, приводящий в движение рыночный механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг: стоимостные интересы производителей образовательных услуг и их потребителей выступают естественным регулятором и на первый взгляд не требуют дополнительного внешнего регулирования. Однако главная проблема заключается в том, что рынок образовательных услуг не может реагировать мгновенно на изменения рынка труда, так как нужен временной лаг для подстройки структуры и объемов подготовки. Это приводит к появлению циклов на рынке труда, состоящих из периодов «пере-

производства» и дефицита работников соответствующей профессии и квалификации, на что оказывает значительное влияние рынок образовательных услуг. Формирование уровня заработной платы на рынке труда может происходить не только вследствие сигналов с товарных рынков, но и при несоответствии объема и структуры выпуска специалистов в учреждениях образования потребностям рынка труда.

Одной из ключевых проблем рассогласованности рынка труда и рынка образовательных услуг выступают эффекты информационной асимметрии. Проблемы неполноты информации усиливаются в связи с усложнением деятельности субъектов рынков, появлением потребностей в новых специальностях, востребованных на рынке труда, дифференциацией и усложнением требований к работникам, что обуславливает соответствующие изменения в подготовке специалистов системой образования.

Выявленные ограничения затрудняют самонастраивание отношений между участниками товарных рынков, рынка труда и рынка образовательных услуг, что вызывает необходимость их внешнего регулирования.

Зарубежная практика свидетельствует о том, что реализация регулятивных мер должна учитывать особенности конкретных региональных рынков труда, инструментом которых выступают региональные программы занятости, разработанные с учетом данных о развитии официально контролируемой части рынка труда, результатов предварительной оценки и прогноза развития ситуации на всех сегментах региональных рынков труда, товарных рынков, рынке образовательных услуг. В процессе анализа международного опыта установлено, что значительный эффект имеют институциональные формы регулирования в вопросах взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг не только на государственном, но и в большей степени на региональном уровне.

Во второй главе **«Развитие региональных рынков труда в Республике Беларусь (на примере Витебской области)»** определены тенденции развития (в разрезе административных районов и городов), размеры удовлетворенного и неудовлетворенного спроса на труд на региональных рынках труда, выявлены факторы, обуславливающие уровень спроса на труд, оценены размеры предложения труда в зависимости от типа регионального рынка труда. В результате произведен отбор факторов, влияющих на размер спроса на труд, и проведена оценка значимости их влияния на параметры спроса на труд с помощью корреляционного анализа (по сформированной панели данных за 2001—2009 гг. в разрезе городов и районов, с группировкой их по типам региональных рынков труда Витебской области, всего 1800 наблюдений). Результаты оценки представлены в таблице 1.

Таблица 1 — Результаты оценки влияния экономических факторов на размер спроса на труд в зависимости от типа регионального рынка труда в Витебской области Республики Беларусь за период с 2001 по 2009 г.

Факторы, влияющие на уровень спроса на труд	Коэффициенты корреляции		
	1-й тип	2-й тип	3-й тип
Прибыль в экономике региона	<b>0,8146</b>	0,2289	0,1384
Инвестиции в основной капитал	0,6786	0,7008	<b>0,3066</b>
Объем розничного товарооборота	<b>0,7778</b>	<b>0,9434</b>	<b>0,4652</b>
Платные услуги населению	<b>0,8220</b>	<b>0,9379</b>	<b>0,4679</b>
Удельный вес убыточных предприятий	-0,1434	-0,7019	-0,0968
Среднемесячная заработная плата	0,1546	<b>0,9338</b>	0,1477
Дотации в экономику региона	0,6531	0,5842	0,2635

Примечание — 1-й тип — рынок труда крупного многофункционального города и его района-спутника; 2-й тип — рынок труда моногорода; 3-й тип — аграрный рынок труда.

Установлено, что для многофункционального типа регионального рынка труда наиболее значимыми факторами являются размеры прибыли в экономике региона, платных услуг населению, объема розничного товарооборота; рынка труда моногорода — размеры среднемесячной заработной платы, объема розничного товарооборота и платных услуг населению; аграрного типа рынка труда — размеры объема розничного товарооборота, платных услуг населению и инвестиций в основной капитал, но сила их влияния намного слабее. В целом наиболее детерминирован спрос на труд в моногородах, наименее — на аграрных рынках труда.

Несмотря на общие тенденции развития спроса на труд на региональных рынках труда Витебской области, четко прослеживается внутренняя дифференциация по параметрам удовлетворенного и неудовлетворенного спроса. Так, для многофункциональных рынков труда характерен высокий образовательный уровень работников. Около четверти занятых в экономике этих регионов — молодежь (в среднем 24,4 % в 2010 г.), при этом отмечается самый высокий уровень занятости работников старше трудоспособного возраста (в среднем 9,1 % в 2010 г.), что во многом связано с большим количеством субъектов спроса на труд. Одновременно снижается образовательный уровень работников на аграрных рынках труда, где более половины занятых не имеют высшего и среднего специального образования. Региональная структура неудовлетворенного спроса на труд также неоднородна по профессионально-квалификационному признаку, что обусловлено неравномерным территориальным распределением субъектов спроса на труд и их экономическим состоянием. Вследствие этого может обостриться проблема структурной безработицы в разрезе районов и городов области.

В результате анализа установлено, что на официальной части регионального рынка труда предложение труда является заниженным, так как посредством мер государственного регулирования уровень официально регистрируемой безработицы постоянно снижается (с 3,0 % в 2000 г. до 0,8 % в 2011 г. в Витебской области Республики Беларусь). Это объясняется жесткими правилами постановки на учет и выплаты пособия по безработице, условиями сохранения статуса безработного (общественные работы, сотрудничество с центром занятости и пр.), низким размером пособия по безработице. Наличие ряда формальных процедур отталкивает фактически безработного гражданина от регистрации и постановки на учет в органах государственной службы занятости. При этом регистрируемая безработица, формирующая неудовлетворенное предложение труда, неравномерно представлена в территориальном разрезе в зависимости от типа регионального рынка труда, что обуславливает значительную вариацию ключевых проблем, вызывающих дисбалансы на нем. Так, наибольшее число безработных Витебской области в 2011 г. в региональном разрезе представлено следующим образом: по молодежной безработице — Верхнедвинский и Глубокский районы (50,0 и 44,23 % соответственно при среднем областном значении 34,57 %), по женской безработице — Дубровенский и Ушачский районы (74,55 и 72,5 % соответственно при среднем областном значении 53,47 %), по длительной безработице — Городокский и Лиозненский районы (31,7 и 31,58 % соответственно при среднем областном значении 8,26 %), по удельному весу инвалидов в структуре безработных — Чашникский и Ушачский районы (30,14 и 25,0 % соответственно при среднем областном значении 13,94 %), по низкому уровню трудоустройства поставленных на учет безработных — Лепельский район (55,75 % при среднем областном значении 69,97 %). Своевременное выявление региональных диспропорций существенно облегчает обоснование и разработку дифференцированных мероприятий в рамках региональных программ занятости.

Наряду со значительной региональной дифференциацией объема спроса и предложения труда не сбалансированы по профессионально-квалификационному признаку. Сравнительный анализ состава свободных рабочих мест и профессионального состава безработных граждан показывает, что по ряду профессий предложение устойчиво и в несколько раз превышает спрос, например по профессии бухгалтер — в 4 раза, оператор ПЭВМ — в 5, парикмахер — в 7, секретарь — в 17 раз. При этом спрос выше предложения по следующим профессиям: медсестра — в 6 раз, врач — в 15, ветврач — в 18, швея — в 4, зоотехник — в 9, токарь — в 5 раз. Установлено существование на региональном рынке труда значительного уровня структурной безработицы и ее дифференциации. Для ее оценки автором предложена и апробирована методика определения доли структурной безработицы в официально регистрируемой в разрезах:

городская — сельская местность и категории безработных (рабочие и служащие). Расчет доли структурной безработицы в официально регистрируемой безработице производится по формуле

$$y_{сб_{ij}} = \frac{|B_{ijk} - B_{ijk}|}{B_i}, \quad (1)$$

где  $y_{сб_{ij}}$  — доля структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных в  $i$ -м регионе  $j$ -й местности  $k$ -й категории;

$B_{ijk}$  — количество вакансий в  $i$ -м регионе  $j$ -й местности для  $k$ -й категории;

$B_{ijk}$  — количество официально зарегистрированных безработных в  $i$ -м регионе  $j$ -й местности  $k$ -й категории;

$B_i$  — количество официально зарегистрированных безработных в  $i$ -м регионе.

Дифференциация региональных рынков труда по уровню структурной напряженности в зависимости от полученного значения ранга доли структурной безработицы в официально регистрируемой позволила определить структурно напряженные регионы на рынке труда Витебской области Республики Беларусь (таблица 2).

Таблица 2 — Дифференциация региональных рынков труда Витебской области Республики Беларусь по уровню структурной безработицы в официально зарегистрированной на 2012 г.

Уровень структурной напряженности	Региональный рынок труда
Структурно спокойный рынок труда (ранг показателя 0)	Городокский район
Низкий уровень структурной напряженности (ранг показателя от 0 до 0,399)	Витебск, Новополоцк, Орша, Полоцк, Бешенковичский, Верхнедвинский, Витебский, Глубокский, Дубровенский, Полоцкий, Поставский, Россонский, Сенненский, Толочинский, Шарковщинский районы
Структурно напряженный рынок труда (ранг показателя от 0,4 до 0,699)	Браславский, Докшицкий, Лепельский, Лиозненский, Оршанский, Шумилинский районы
Критический рынок труда по уровню структурной напряженности (ранг показателя от 0,7 до 0,999)	Миорский, Чашникский районы
Кризисный рынок труда по уровню структурной напряженности (ранг показателя 1)	Ушачский район

Для обоснования проведения мероприятий по дифференцированному регулированию региональных рынков труда автором была разработана методика краткосрочного прогнозирования параметров регионального рынка труда, ко-

торая позволила оценить тенденции развития рынка труда Витебской области на 2012—2013 гг. Прогнозные расчеты показателей осуществляются на основе средних значений за предшествующие периоды и среднегодовых темпов роста. Особенность предлагаемой методики состоит в том, что кроме общих показателей состояния официально контролируемого регионального рынка труда прогноз позволяет оценить общий спрос на труд, предложение труда, дополнительную потребность в кадрах и потенциал высвобождений в регионе. Методика имеет невысокую трудоемкость за счет разработки системы взаимосвязанных электронных таблиц. Результаты прогноза развития регионального рынка труда Витебской области на 2012—2013 гг. показывают, что сохранится тенденция превышения спроса на труд над его предложением, т.е. региональный рынок труда будет трудодефицитным. Верификация результатов прогноза позволяет сделать вывод о достаточно высокой точности прогноза (таблица 3).

Таблица 3 — Верификация результатов прогноза развития рынка труда Витебской области Республики Беларусь на 2012 г.

Показатель	2012 г. (оценка)	2012 г. (январь— сентябрь)	Отклонение	
			абсолютное	относительное по модулю, %
Занятые в экономике, тыс. чел.	558,563	549,942	-8,621	1,57
Численность безработных, тыс. чел.	3,652	3,927	0,275	7
Уровень безработицы, %	0,65	0,7*	0,05	7,14

\*Примечание — Данные приведены за январь—октябрь 2012 г.

В результате анализа установлено, что недостаток кадров не всегда связан с реальным отсутствием специалистов на рынке труда. Дефицит вызван чаще всего несоответствием требований работодателей к работнику в отношении его ключевых компетенций, навыков и уровня образования реальным компетенциям потенциальных работников, а также отсутствием возможности работодателя оплачивать труд компетентных сотрудников на достойном уровне в силу своих финансовых ограничений. Одновременно спрос на труд неравномерно распределен в разрезе регионов, что связано с дифференциацией территориального размещения субъектов спроса на труд и доминирующих видов экономической деятельности. Это обусловило необходимость перенесения акцентов в исследовании с уровня административно-территориальных единиц на уровень видов экономической деятельности, доминирующих субъектов хозяйствования или территориально-хозяйственных комплексов.

В третьей главе «Направления совершенствования регулирования региональных рынков труда в Республике Беларусь» представлен разработан-

ный автором комплекс методик и инструментов, направленный на совершенствование регулирования региональных рынков труда с учетом выявленных особенностей и тенденций развития. Для повышения обоснованности и результативности региональных программ занятости разработан методический подход к определению перспективной потребности отраслей национальной экономики (видов экономической деятельности) в кадрах. Реализация данного подхода осуществляется в два этапа: на первом прогнозируется спрос на труд и предложение труда в отрасли с использованием корреляционно-регрессионного метода (отбор факторов и построение модели), метода экспоненциального сглаживания (прогноз факторных показателей), метода поиска решений (распределение потребности по уровням подготовки); на втором результаты прогноза уточняются экспертно. Для повышения качества прогнозных расчетов и снижения асимметрии информации на рынке труда предложена система согласованного мониторинга состояния регионального рынка труда и рынка образовательных услуг. Формирование, аккумулирование, обработка массивов данных предполагается на уровне районов и области. Показатели объединены в две группы: 1-я — показатели оценки параметров спроса и предложения на региональном рынке образовательных услуг (оценивающие социально-демографические и экономические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги, деятельность учреждений образования и конъюнктуру рынка образовательных услуг); 2-я — показатели оценки параметров развития регионального рынка труда. Сбор информации и последующий ее расчет показателей осуществляются структурными подразделениями системы регионального управления. Предлагаемая система мониторинга позволит регулировать взаимосвязь состояния и тенденций развития рынка образовательных услуг и регионального рынка труда, формировать панель данных для прогноза, выявлять и устранять возникающие диспропорции.

Разработанный методический подход дает возможность прогнозировать потребность в кадрах в краткосрочном периоде в разрезе категорий персонала, определять виды экономической деятельности и отрасли, которые являются «создателями» и «ликвидаторами» рабочих мест, а также создать информационную основу для учреждений образования при определении объемов подготовки в разрезе уровней подготовки и видов экономической деятельности. Апробация методики осуществлялась на примере промышленности Витебской области Республики Беларусь. Исходная информация представлена панельными данными за период с 2000 по 2010 г. в разрезе городов и районов Витебской области (собранными автором самостоятельно). В качестве факторов, влияющих на объем спроса на труд, были выделены индекс объема производства, инвестиции в основной капитал, среднемесячная заработная плата; на объем пред-



ложения труда — среднемесячная заработная плата, уровень безработицы в регионе, структура занятых. Согласно авторским расчетам, спрос на труд будет превышать предложение труда, т.е. промышленность области в период с 2012 по 2014 г. можно отнести к трудонедостаточной.

В результате анализа состояния регионального рынка труда Витебской области установлено, что важной проблемой является длительная безработица (удельный вес безработных с продолжительностью безработицы более 1 года в структуре официально зарегистрированных безработных в Витебской области в 2011 г. составляла 8,26 %). Наиболее остро эта проблема стоит в Городокском (31,7 %) и Лиозненском (31,5 %) районах. При этом контингент лиц, попадающих в ряды длительно безработных, имеет региональные особенности. В связи с этим при подборе конкретным категориям безработных мероприятий по содействию в трудоустройстве целесообразно учитывать их индивидуальные риски длительной безработицы на региональном рынке труда, что достигается с помощью профилирования безработных для оценки вероятности попадания в ряды длительно безработных на стадии постановки на учет. Это повышает эффективность работы службы занятости и предупреждает нерациональное расходование бюджетных средств. На основе использования корреляционного анализа установлены факторы риска длительной безработицы в зависимости от типа регионального рынка труда: для 1-го типа рынка труда к риск-группе отнесены высвобожденные при сокращении, уволенные по собственному желанию, выпускники ИТУ и техникумов, безработные в возрасте 30—44 лет, преимущественно женщины; на рынке труда 2-го типа — высвобожденные при сокращении и на основании расторжения трудового договора по уважительной причине, граждане, имеющие общее среднее образование, преимущественно женщины, безработные в возрасте 55—59 лет; на рынке труда 3-го типа — высвобожденные при сокращении, выпускники ПТУ, граждане, имеющие общее базовое и среднее специальное образование, безработные в возрасте 18—19, 35—39, 50—54 лет.

Совершенствование регулирования региональных рынков труда включает также развитие институциональных форм взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, одной из которых является система опережающего профессионального обучения. Под ОПО понимается совокупность совместных мероприятий учреждений образования, органов государственной службы занятости населения и работодателей по содействию в обучении работников, находящихся под риском увольнений, до наступления срока расторжения с ними трудовых договоров. В целях определения потенциальных потребителей услуг по ОПО предлагается ввести категорию работников, находящихся под риском увольнений, дифференцировав их в зависимости от опыта работы и уровня ква-

лификации. В настоящее время такой категории в трудовом законодательстве нет. Ее введение в организациях создаст возможность оказывать услуги органами государственной службы занятости работникам организаций до расторжения с ними трудовых договоров, адресно подбирая такие формы, направления переподготовки и повышения квалификации, которые позволят расширить перспективы трудоустройства. Для выделенных риск-групп работников (в результате использования процедуры дифференциации работников) предлагаются соответствующие направления образовательных программ: повышение квалификации с низких разрядов на более высокие; получение востребованной смежной профессии; получение профессии другой отрасли (сектора); помощь в организации индивидуальной предпринимательской деятельности; освоение новых компетенций (в рамках полученной ранее квалификации); развитие общих ключевых компетенций, способствующих росту социально-профессиональной адаптации работников. Практическая реализация мероприятий ОПО обеспечит возможность: осуществить превентивную подготовку и переподготовку востребованных кадров по заявкам работодателей и служб занятости с учетом приоритетов инновационного развития экономики; повысить конкурентоспособность работника на рынке труда за счет приобретения новых компетенций, способствующих повышению производительности труда в рамках профессии или овладению новыми видами профессиональной деятельности, смене рабочего места. Опережающее обучение целесообразно проводить в первую очередь среди работников отраслей — «ликвидаторов» рабочих мест, руководствуясь перечнем профессий отраслей — «создателей» рабочих мест. Это позволит сократить социальные издержки реструктуризации и обеспечить перелив трудовых ресурсов из отраслей (видов экономической деятельности), сокращающих рабочие места, в перспективные отрасли (виды экономической деятельности), минуя состояние безработицы, сохранив человеческий капитал работников.

Таким образом, совершенствование регулирования региональных рынков труда состоит в более точном прогнозировании развития всех его составляющих, дифференциации регулирующих мер в зависимости от типа регионального рынка труда, уровня его структурной напряженности, определении перспективной потребности отраслей экономики (видов экономической деятельности) в кадрах, согласовании развития рынка образовательных услуг и регионального рынка труда, подборе мероприятий по содействию занятости с учетом индивидуального риска длительной безработицы, акцентировании внимания на превентивном регулировании за счет системы опережающего профессионального обучения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### Основные научные результаты диссертации.

1. Дополнены теоретические подходы к пониманию сущности, особенностей формирования и регулирования региональных рынков труда, уточнены особенности взаимосвязи регионального рынка труда с товарным рынком и рынком образовательных услуг и условия его эффективного регулирования (упреждающее прогнозирование потребности в кадрах, профилирование безработных, опережающее профессиональное обучение). Расширены направления анализа регионального рынка труда посредством определения доли структурной безработицы в официально зарегистрированной в разрезе квалификационных групп и административных районов, что позволило дополнить классификацию региональных рынков труда в зависимости от уровня структурной напряженности. Установлены направления, объекты, период прогнозирования регионального рынка труда, основанные на определении потребности в кадрах по видам экономической деятельности с учетом отбора внешних факторов, влияющих на динамику предложения труда и спроса на труд на региональном рынке труда в разрезе видов экономической деятельности и уровней подготовки кадров [7, 8, 17—20, 25, 27—29, 33—35, 37—40, 43].

2. Усовершенствована методика краткосрочного прогнозирования регионального рынка труда за счет расширения перечня прогнозируемых параметров. В отличие от существующих авторская методика носит комплексный характер, ей присущи несложность расчета параметров и невысокая трудоемкость за счет разработанной системы взаимоувязанных электронных таблиц. Применение методики позволяет определить ожидаемые значения параметров регионального рынка труда в разрезе «рынок труда региона — городской рынок труда — сельский рынок труда» и дополнить прогноз такими показателями, как размеры спроса на труд и предложения труда в регионе, потенциал высвобождений, дополнительная потребность в кадрах. Это обеспечивает возможность оценки тенденции развития ключевых индикаторов регионального рынка труда и его составляющих, что позволяет разрабатывать эффективные региональные программы занятости [8, 9, 21, 22, 37, 38, 40].

3. Разработан методический подход к прогнозированию потребности отраслей экономики и видов экономической деятельности в кадрах. Преимущества методики заключаются в возможности классификации отраслей экономики и видов экономической деятельности на «создателей» и «ликвидаторов» рабочих мест, оценке масштабов спроса в них, создании информационной аналитической базы, используемой для планирования набора абитуриентов в учреждения образования в разрезе направлений и уровней подготовки. Для уточнения коли-

чественных результатов прогноза с использованием метода экспертных оценок автором разработана система согласованного мониторинга, включающая обоснованный перечень показателей и организационный механизм сбора информации на региональном уровне [5, 6, 8, 9, 26, 28, 30, 32, 34, 37—40, 45].

4. Усовершенствована методика профилирования с учетом индивидуальных рисков длительной безработицы при постановке безработного на учет в зависимости от типа регионального рынка труда. Методика отличается встроенностью в существующую практику работы государственной службы занятости населения. На основании использования множественной корреляции выделены дополнительные факторы риска длительной безработицы на различных типах региональных рынков труда, к которым отнесены пол, возраст, уровень образования, причины утраты рабочего места. Их учет позволит повысить эффективность работы службы занятости и предупредить нерациональное расходование бюджетных средств [4, 19, 23].

5. Разработаны практические рекомендации по введению системы ОПО работников, применение которой позволит снизить уровень структурной безработицы на региональном рынке труда, обеспечить перелив рабочей силы между видами экономической деятельности в соответствии с задачами структурной перестройки экономики Республики Беларусь и ее инновационным развитием, минуя состояние безработицы. При определении потенциальных потребителей этой услуги используется процедура дифференциации работников, находящихся под риском увольнений, что позволит не только сегментировать персонал организации по направлениям ОПО, но и наиболее эффективно содействовать их трудоустройству [11, 13—16, 24, 25, 31, 32, 42, 44, 48—50, 53].

**Рекомендации по практическому использованию результатов.** Основные выводы и результаты исследования могут быть использованы Управлением политики занятости Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Управлением труда и социальной политики Министерства экономики Республики Беларусь, комитетами экономики областных исполнительных комитетов, управлениями по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполнительных комитетов, предприятиями и организациями.

Результаты исследования приняты и апробированы в процессе реализации совместного проекта Правительства Республики Беларусь и ПРООН, Управлением политики занятости Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Комитетом экономики Витебского областного исполнительного комитета, Управлением по труду, занятости и социальной защите Витебского городского исполнительного комитета, КНКУП «Витебский центр региональных исследований и разработок», филиалом «Городокский лесхоз» ОАО «Витебск-древ», что подтверждено актами о практическом использовании результатов.

Отдельные выводы и результаты исследования нашли применение в учебном процессе УО «Витебский государственный технологический университет»,

УО «Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова», УО «Полесский государственный университет», что подтверждено актами о внедрении результатов в учебный процесс.

## **СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### *Монографии*

1. Коробова, Е.Н. Проблемы адаптации предприятий легкой промышленности к условиям внешней среды / Е.В. Ванкевич, Т.Б. Савицкая, В.А. Скворцов, П.А. Ткаченко, И.Г. Бабеня, Е.А. Алексеева, Е.Н. Коробова, Ю.А. Медведева, С.М. Снетков, В.П. Черный ; под науч. ред. Е.В. Ванкевич. — Витебск : ВГТУ, 2005. — 237 с.

2. Коробова, Е.Н. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е.В. Ванкевич, Е.Н. Коробова, В.Л. Шарстнев, И.А. Войтеховская ; под науч. ред. Е.В. Ванкевич. — Витебск : ВГТУ, 2010. — 206 с.

3. Коробова, Е.Н. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е.А. Алексеева, И.Г. Бабеня, Е.В. Ванкевич, Н.И. Горюшкина, Е.Н. Коробова, Ю.А. Медведева, Т.Б. Савицкая, Д.М. Садковская, В.А. Скворцов, И.П. Сысоев, П.А. Ткаченко, В.В. Черевко ; под науч. ред. Е.В. Ванкевич, В.А. Скворцова. — Витебск : ВГТУ, 2010. — 283 с.

### *Статьи в научных рецензируемых журналах*

4. Коробова, Е.Н. Профилирование безработных граждан как эффективный инструмент предупреждения длительной безработицы в Беларуси / Е.Н. Коробова, Е.В. Ванкевич // Белорус. экон. журн. — 2007. — № 1. — С. 110—121.

5. Коробова, Е.Н. Проблемы согласования регионального рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Беларусь (на примере Витебской области Республики Беларусь) / Е.Н. Коробова // Вестн. Витебск. гос. технол. ун-та. — 2008. — № 15. — С. 177—182.

6. Коробова, Е.Н. Мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг как инструмент их согласованного развития / Е.Н. Коробова // Вестн. Витебск. гос. технол. ун-та. — 2010. — № 19. — С. 156—161.

7. Коробова, Е.Н. Структурная безработица на региональном рынке труда: причины, проблемы оценки и пути решения (на примере Витебской области Республики Беларусь) / Е.Н. Коробова // Вестн. Витебск. гос. технол. ун-та. — 2011. — № 21. — С. 167—178.

8. Коробова, Е.Н. Спрос на труд на региональном рынке труда: оценка состояния и особенности формирования (на примере Витебской области Республики Беларусь) / Е.Н. Коробова // Экономика и банки. — 2012. — № 2. — С. 8—16.

9. Коробова, Е.Н. Прогнозирование потребности национальной экономики в кадрах как инструмент регулирования региональных рынков труда / Е.Н. Коробова, И.А. Янковский // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. — 2012. — № 12. — С. 46—56.

*Материалы конференций, семинаров*

10. Коробова, Е.Н. Повышение эффективности использования рабочего времени как составная часть антикризисного управления (на примере ОАО «Витебские ковры») / Е.Н. Коробова, Е.В. Ванкевич // Средства и методы адаптации предприятий Бобруйского региона к рыночным условиям хозяйствования : материалы науч.-практ. конф., Бобруйск, 13—14 апр. 2001 г. / Белорус. гос. экон. ун-т, Бобруйск. фил. — Минск, 2001. — С. 126—127.

11. Коробова, Е.Н. Пути снижения напряженности социально-трудовых отношений в процессе реструктуризации предприятий / Е.Н. Коробова // Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 23 нояб. 2001 г. / УО Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО». — Витебск, 2001. — С. 117—119.

12. Коробова, Е.Н. Особенности развития малого бизнеса в Республике Беларусь и пути его расширения / Е.Н. Коробова // Малое предпринимательство: проблемы и перспективы : материалы Междунар. науч. конф., Витебск, Полоцк, 3—4 окт. 2002 г. / Витеб. гос. технол. ун-т ; под ред. С.М. Литовского. — Витебск, 2002. — С. 49—50.

13. Коробова, Е.Н. Оценка эффективности системы управления трудовыми ресурсами (на примере РУНПП «ВЗТЗ») / Е.Н. Коробова, Д.М. Дединкин // Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 27—28 нояб. 2003 г. / УО Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» ; под ред. С.М. Горячевой. — Витебск, 2003. — С. 214—215.

14. Коробова, Е.Н. Диагностика кризисной ситуации кадровой составляющей предприятия / Е.Н. Коробова // Антикризисное управление и повышение конкурентоспособности экономики Республики Беларусь : сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 27—28 янв. 2004 г. / Белорус. гос. ун-т ; под ред. В.Ф. Байнева. — Минск, 2004. — С. 253—254.

15. Коробова, Е.Н. Кадровая диагностика в системе антикризисного управления предприятием / Е.Н. Коробова // Проблемы модернизации экономики Беларуси и России : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск,

24—25 марта 2005 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; под общ. ред. В.Н. Шимова. — Минск, 2005. — С. 510—512.

16. Коробова, Е.Н. О некоторых закономерностях проявления социальной напряженности на макро- и микроуровнях / Е.Н. Коробова // Социализация трансформируемой экономики : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20—21 апр. 2005 г. / Гос. ин-т упр. и соц. технологий Белорус. гос. ун-та ; редкол.: В.Л. Ключа [и др.]. — Минск, 2005. — С. 121.

17. Коробова, Е.Н. Направления снижения напряженности на региональных рынках труда (на примере Витебской области) / Е.Н. Коробова // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21—22 апр. 2005 г. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: С.А. Пелих [и др.]. — Минск, 2005. — Ч. 1. — С. 86—88.

18. Коробова, Е.Н. Трудовой потенциал как фактор конкурентоспособности региона (на примере Витебской области) / Е.Н. Коробова // Конкурентоспособность региона: состояние, проблемы, перспективы : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28—29 апр. 2005 г. : в 2 ч. / Гродн. гос. ун-т. — Гродно, 2005. — Ч. 2. — С. 45—47.

19. Коробова, Е.Н. Сравнительная оценка конкурентоспособности региона с позиции его трудового потенциала (на примере Витебской и Минской областей Республики Беларусь) / Е.Н. Коробова // Эффективность и конкуренция : сб. ст. науч. конф., Даугавпилс, 26—27 сент. 2005 г. / Даугавпилс. ун-т ; под ред. В. Меньшикова. — Даугавпилс, 2006. — С. 138—143.

20. Коробова, Е.Н. Проблема безработицы: ее оценка и возможности регулирования в Республике Беларусь / Е.Н. Коробова // Легкая промышленность. Социально-экономические проблемы развития : сб. ст. Респ. науч.-практ. конф., Витебск, 15 окт. 2005 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; под ред. С.М. Литовского. — Витебск, 2005. — С. 236—239.

21. Коробова, Е.Н. Оценка параметров регионального рынка труда (на примере Витебской области) / Е.Н. Коробова // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : сб. науч. ст. 2-й Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20—21 апр. 2006 г. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: С.А. Пелих [и др.]. — Минск, 2006. — Ч. 1. — С. 175—176.

22. Коробова, Е.Н. Региональный рынок труда: состояние и перспективы (на примере Витебской области) / Е.Н. Коробова // Актуальные проблемы социально-экономического развития Республики Беларусь : сб. науч. ст. молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов : в 2 ч. / Гродн. гос. ун-т ; сост. и науч. ред. В.Л. Ключа. — Гродно, 2006. — Ч. 1. — С. 284—288.

23. Коробова, Е.Н. Длительная безработица: возможно ли ее предвидеть / Е.Н. Коробова // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы VII Междунар. науч.

конф., Минск, 19—20 окт. 2006 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2006. — Т. 2. — С. 255—256.

24. Коробова, Е.Н. Командная работа как фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия / Е.Н. Коробова // Экологические и ресурсосберегающие технологии промышленного производства : сб. ст. Междунар. науч.-техн. конф., Витебск, 24—25 окт. 2006 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: П.А. Витязь [и др.]. — Витебск, 2006. — С. 235—237.

25. Коробова, Е.Н. Оптимизация кадровой работы на предприятии / Е.Н. Коробова // Молодежь — производству : сб. ст. Междунар. науч.-техн. конф., Витебск, 21—22 нояб. 2006 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: С.М. Литовский [и др.]. — Витебск, 2006. — С. 433—434.

26. Коробова, Е.Н. Макроэкономические факторы и равновесие на рынке труда в Республике Беларусь / Е.Н. Коробова // Современный менеджмент: проблемы и перспективы : материалы II науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 15 марта 2007 г. / С.-Петерб. гос. инженер.-экон. ун-т ; редкол.: В.И. Малюк [и др.]. — СПб., 2007. — С. 283—286.

27. Коробова, Е.Н. К вопросу о регулировании отношений на рынке труда в Республике Беларусь / Е.Н. Коробова // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : сб. науч. ст. III Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19—20 апр. 2007 г. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: С.А. Пелих [и др.]. — Минск, 2007. — Ч. 2. — С. 120—122.

28. Коробова, Е.Н. Особенности формирования спроса и предложения труда в Республике Беларусь / Е.Н. Коробова // Современность — постмодерн — гражданское общество в Центральной и Восточной Европе : материалы VII Междунар. науч. конф., Люблин, 14—16 мая 2007 г. / Катол. ун-т Иоанна Павла II в Люблине ; под ред. С. Партыцки. — Люблин, 2007. — С. 99—104.

29. Коробова, Е.Н. Особенности формирования и функционирования рынка труда в Республике Беларусь / Е.Н. Коробова // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации : материалы 5-й Междунар. конф. фак. гос. упр. Моск. гос. ун-та им. М.В. Ломоносова, Москва, 31 мая — 2 июня 2007 г. : в 2 ч. / Моск. гос. ун-т. — М., 2007. — Ч. 1. — С. 1152—1157.

30. Коробова, Е.Н. Динамика процессов на региональном рынке труда в образовательном аспекте (на примере Витебской области) / Е.Н. Коробова // Инновационные технологии в бизнес-образовании : сб. науч. ст. Междунар. весеннего форума, Гомель, 16—17 апр. 2008 г. : в 2 ч. / Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооп. ; редкол.: С.Н. Лебедева [и др.]. — Гомель, 2008. — Ч. 1. — С. 121—127.

31. Коробова, Е.Н. Нестандартные методы подбора персонала / Е.Н. Коробова, А.С. Лаврищева // XLI научно-техническая конференция преподавателей и студентов университета : материалы докл. науч.-техн. конф., Витебск, 23—



24 апр. 2008 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2008. — С. 202—203.

32. Коробова, Е.Н. Регионализация системы образования — инструмент поддержания равновесия на региональном рынке труда / Е.Н. Коробова // Развитие прикладных исследований в праве и экономике на основе институциональной теории : материалы IX Респ. науч.-практ. конф., Брест, 17 мая 2008 г. / Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина. — Брест, 2008. — С. 177—178.

33. Коробова, Е.Н. Зароботная плата как объект социального менеджмента: региональный взгляд (на примере Витебской области Республики Беларусь) / Е.Н. Коробова // Пути, тенденции и направления развития социальной сферы : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 23 мая 2008 г. / Витебск. гос. ун-т ; редкол.: А.П. Орлова (отв. ред.) [и др.]. — Витебск, 2008. — С. 104—107.

34. Коробова, Е.Н. Роль системы прогнозирования в решении проблем согласования рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Беларусь / Е.Н. Коробова // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы IX Междунар. науч. конф., Минск, 16—17 окт. 2008 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2008. — Т. 3. — С. 53—56.

35. Коробова, Е.Н. Методологический подход и оценка уровня открытой безработицы в Витебской области Республики Беларусь / Е.Н. Коробова // Экономический рост в условиях трансформации : материалы Междунар. науч. семинара, Витебск, 22 окт. 2008 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2008. — С. 170—174.

36. Коробова, Е.Н. Профессионально-квалификационные дисбалансы на рынке труда Витебской области Республики Беларусь / Е.Н. Коробова // Региональное управление и экономический рост : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Королев, 6 февр. 2009 г. / Королев. ин-т упр., экономики и социологии ; под ред. М.Я. Веселовского. — Королев, 2009. — С. 93—102.

37. Коробова, Е.Н. Проблемы диагностики экономического состояния предприятий Республики Беларусь / Е.Н. Коробова, Н.В. Стеценко // XLII научно-техническая конференция преподавателей и студентов университета : материалы докл. науч.-техн. конф., Витебск, 23—24 апр. 2009 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2009. — С. 308—309.

38. Коробова, Е.Н. Ограничения использования долгосрочного кадрового прогнозирования в современных условиях / Е.Н. Коробова // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы X Междунар. науч. конф., Минск, 15—16 окт. 2009 г. : в 4 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2009. — Т. 3. — С. 81—82.

39. Коробова, Е.Н. Сложности реализации долгосрочного кадрового прогнозирования в Республике Беларусь: методический аспект / Е.Н. Коробова //

Социально-экономическое развитие предприятий и регионов Беларуси : инновации, социальные ориентиры, глобализация : материалы докл. междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 28—29 окт. 2009 г. : в 2 ч. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2009. — Ч. 1. — С. 313—317.

40. Коробова, Е.Н. Место, роль и область применения кадрового прогнозирования в системе согласования рынка труда и рынка образовательных услуг / Е.Н. Коробова // Региональное управление и экономический рост : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Королев, 5 февр. 2010 г. / Королев. ин-т упр., экономики и социологии ; под ред. М.Я. Веселовского. — Королев, 2010. — С. 90—96.

41. Коробова, Е.Н. Оценка финансового потенциала предприятия (на примере Витебского ОАО «КИМ») / Е.Н. Коробова, С. Карапетян // XLIII научно-техническая конференция преподавателей и студентов университета : материалы докл. науч.-техн. конф., Витебск, 22—23 апр. 2010 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2010. — С. 22—24.

42. Коробова, Е.Н. Опережающее профессиональное обучение как инструмент повышения эффективности использования человеческого потенциала региона / Е.Н. Коробова // Проблемы устойчивого развития региона : материалы Респ. науч.-практ. конф., Могилев, 25 марта 2011 г. / Могилев. гос. ун-т им. А.А. Кулешова ; под ред. А.В. Иванова. — Могилев, 2011. — С. 63—65.

43. Коробова, Е.Н. Зарубежные подходы к количественной оценке гибкости регионального рынка труда / Е.Н. Коробова // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: цели, приоритеты, механизмы структурных преобразований : материалы докл. Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 27—28 окт. 2011 г. : в 2 ч. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2011. — Ч. 1. — С. 220 — 223.

44. Коробова, Е.Н. Проблемы оценки эффективности развития персонала / Е.Н. Коробова, Т.В. Василенок // Материалы докладов XXXXV науч.-техн. конф. преподавателей и студентов, посвящ. Году книги, Витебск, 27 апр. 2012 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: Е.В. Ванкевич [и др.]. — Витебск, 2012. — С. 220—222.

45. Коробова, Е.Н. Прогнозирование спроса на труд в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь с использованием эконометрических моделей / Е.Н. Коробова // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации : материалы докл. Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 18 окт. 2012 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: Е.В. Ванкевич [и др.]. — Витебск, 2012. — С. 206—210.

#### *Тезисы докладов конференций*

46. Коробова, Е.Н. Исследование влияния эффективности использования рабочего времени на спрос продукции / Е.Н. Коробова, Е.В. Ванкевич // Тезисы

докладов XXXIV научно-технической конференции преподавателей и студентов, Витебск, 18 апр. 2001 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: С.М. Литовский [и др.]. — Витебск, 2001. — С. 26.

47. Коробова, Е.Н. Лидер в современной организации / Е.Н. Коробова, О.В. Рыбаченок // Тезисы докладов XXXVII научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 26 апр. 2004 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: С.М. Литовский [и др.]. — Витебск, 2004. — С. 44—45.

48. Коробова, Е.Н. Увольнение: взгляд нанимателя и работника / Е.Н. Коробова, Е.С. Романова // Тезисы докладов XXXVIII научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 21 апр. 2005 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: С.М. Литовский [и др.]. — Витебск, 2005. — С. 41.

49. Коробова, Е.Н. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / Е.Н. Коробова, О.А. Разбоева // Тезисы докладов XXXXII научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 23—24 апр. 2009 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2009. — С. 223—224.

50. Коробова, Е.Н. Проблемы использования лизинга персонала / Е.Н. Коробова, Г.Г. Андриянов // Тезисы докладов XXXXII научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 23—24 апр. 2009 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2009. — С. 216.

51. Коробова, Е.Н. Бонусная система в мотивации персонала современной организации / Е.Н. Коробова, В.С. Гулидин // Тезисы докладов XXXXIV научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 28 апр. 2011 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2011. — С. 65.

52. Коробова, Е.Н. Грейдинг как современная система оплаты труда / Е.Н. Коробова, Т.В. Василенок // Тезисы докладов XXXXIV научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 28 апр. 2011 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: В.В. Пятов [и др.]. — Витебск, 2011. — С. 60—61.

53. Коробова, Е.Н. Необходимость развития персонала организации в современных условиях / Е.Н. Коробова, А.А. Козловская // Тезисы докладов XXXXV научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 27 апр. 2012 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: Е.В. Ванкевич [и др.]. — Витебск, 2012. — С. 130.

54. Коробова, Е.Н. Место отдела маркетинга в организационной структуре компании / Е.Н. Коробова, А.В. Колот // Тезисы докладов XXXXV научно-технической конференции преподавателей и студентов университета, Витебск, 27 апр. 2012 г. / Витебск. гос. технол. ун-т ; редкол.: Е.В. Ванкевич [и др.]. — Витебск, 2012. — С. 145.

## РЭЗЮМЭ

Корабава Алена Мікалаеўна

### Удасканальванне рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы ў Рэспубліцы Беларусь

**Ключавыя словы:** рэгіянальны рынак працы, рэгуляванне, прагназаванне.

**Мэта даследавання:** развіццё тэарэтычных асноў рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы, якія ўлічваюць асаблівасці іх фарміравання і функцыянавання, і распрацоўка метадычнага забеспячэння для удасканальвання рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы, заснаванага на прагнозе іх развіцця ва ўзаемасувязі з рынкам адукацыйных паслуг, таварным рынкам на рэгіянальным узроўні, дыферэнцыяцыі рэгуляцыйных мер у залежнасці ад іх стану, асаблівасцей і дынамікі.

**Метады даследавання:** адзінства лагічнага і гістарычнага падыходаў, аналіз і сінтэз, групуванне і параўнанне, статыстычныя метады і эканоміка-матэматычнае мадэліраванне, карэляцыйна-рэгрэсійны і фактарны аналіз, экспертныя ацэнкі.

**Атрыманая вынікі і іх навізна:** развіццё тэарэтычных асноў удасканальвання рэгулявання рэгіянальнага рынку працы, заснаванае на ўліку іх узаемасувязі з рынкам адукацыйных паслуг і таварным рынкам, дыферэнцыяцыі рэгулявання ў залежнасці ад яго асаблівасцей і ўзроўня структурнай напружанасці, пашырэнні напрамкаў і аб'ектаў прагназавання. Удасканалена метадыка кароткатэрміновага прагназавання рэгіянальнага рынку працы, якая дазваляе вызначыць яго тэндэнцыі ў разрэзе рэгіён—горад—сяло. Распрацаваны метадычны падыход да прагназавання патрэб галін эканомікі ў кадрах, які дазваляе ацаніць маштаб попыту на труд у іх у разрэзе катэгорый работнікаў і ўзроўняў падрыхтоўкі. Распрацавана сістэма ўзгодненага маніторынгу рынку адукацыйных паслуг і рэгіянальнага рынку працы. Удасканалена метадыка прафілявання беспрацоўных, якая дазваляе ўлічваць рызыкі працяглага беспрацоўя ў залежнасці ад тыпу рэгіянальнага рынку працы. Распрацаваны практычныя рэкамендацыі па арганізацыі на прадпрыемствах апераджальнага навучання работнікаў, якія знаходзяцца пад рызыкай звальнення, заснаванага на іх дыферэнцыяцыі, што дазваляе пільна змяніць структуру занятасці без росту беспрацоўя ў рэгіёне.

**Ступень выкарыстання:** вынікі выкарыстаны ў дзейнасці Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь, Упраўлення труда і сацыяльнай палітыкі Міністэрства эканомікі Рэспублікі Беларусь, КНКУП «ВЦРДР», Упраўлення по труду, занятасці і сацыяльнай абароне Віцебскага гарадскога выканаўчага камітэта, філіяла «Гарадоцкі лясгас» ААТ «Віцебскдрэў».

**Галіна прымянення:** распрацоўка рэгіянальных праграм занятасці, навучальны працэс ВНУ, курсы павышэння кваліфікацыі і пераладрыхтоўкі работнікаў органаў дзяржаўнага і рэгіянальнага кіравання.

## РЕЗЮМЕ

Коробова Елена Николаевна

### Совершенствование регулирования региональных рынков труда в Республике Беларусь

**Ключевые слова:** региональный рынок труда, регулирование, прогнозирование.

**Цель исследования:** развитие теоретических основ регулирования региональных рынков труда, учитывающих особенности их формирования и функционирования, и разработка методического обеспечения для совершенствования регулирования региональных рынков труда, основанного на прогнозе их развития во взаимосвязи с рынком образовательных услуг, товарным рынком на региональном уровне, дифференциации регулятивных мер в зависимости от их состояния, особенностей и динамики.

**Методы исследования:** единство логического и исторического подходов, анализ и синтез, группировка и сравнение, статистические методы и экономико-математическое моделирование, корреляционно-регрессионный и факторный анализ, экспертные оценки.

**Полученные результаты и их новизна:** развитие теоретических основ совершенствования регулирования регионального рынка труда, основанное на учете его взаимосвязи с рынком образовательных услуг и товарным рынком, дифференциации регулирования в зависимости от его особенностей и уровня структурной напряженности, расширении направлений и объектов прогнозирования. Усовершенствована методика краткосрочного прогнозирования регионального рынка труда, позволяющая определить его тенденции в разрезе регион—город—село. Разработан методический подход к прогнозированию потребностей отраслей экономики в кадрах, позволяющий оценить масштаб спроса на труд в них в разрезе категорий работников и уровней подготовки. Разработана система согласованного мониторинга рынка образовательных услуг и регионального рынка труда. Усовершенствована методика профилирования безработных, позволяющая учесть риск длительной безработицы в зависимости от типа регионального рынка труда. Разработаны практические рекомендации по организации на предприятиях опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, основанного на их дифференциации, что позволяет плавно изменить структуру занятости без роста безработицы в регионе.

**Степень использования:** результаты использованы в деятельности Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Управления труда и социальной политики Министерства экономики Республики Беларусь, КНКУП «ВЦРПР», Управления по труду, занятости и социальной защите Витебского городского исполнительного комитета, филиала «Городокский лесхоз» ОАО «Витебскдрев».

**Область применения:** разработка региональных программ занятости, учебный процесс вузов, курсы повышения квалификации и переподготовки работников органов государственного и регионального управления.

## SUMMARY

Korobova Elena Nikolaevna

### **Regulation Improvement of Regional Labour Markets in the Republic of Belarus**

**Keywords:** regional labour market, regulation, prognostics

**Research Objective:** development of theoretical bases for regional labour market regulations, considering distinctions of their formation and functioning; development of methods for regulation improvement of regional labour markets, which is based on the prognostics of their development correlating with the educational market and the commodity market at a regional level and on the differentiation of regulative measures depending on their state and dynamics.

**Research Methods:** integration of logical and historical approaches, analysis and synthesis, grouping and comparison, statistical methods and economic and mathematical modeling, correlative and regression and factor analysis, expert analyses.

**Produced results and their novelty:** development of theoretical bases for regulation improvement of the regional labour market, considering its correlation with the educational market and the commodity market, differentiation of regulation depending on its distinctions and the level of structural intensity, broadening of directions and prognostics objects. Methods of short-term prognostics for regional labour market have been improved which allows for determining its tendencies attributed to region, city, village. Approach to the prognostics of demand for personnel in various economic branches has been devised which enables to estimate the scale of demand for labour in them within the crosscut of categories of employees and their professional backgrounds. The system of harmonized monitoring of the educational market and the regional labour market has been developed. The methodology for grouping of the unemployed has been improved which enables to consider the risks of continuous unemployment according to the types of labour market. Action-oriented recommendations for organization of the advance training for workers who are at the risk of being redundant have been proposed. The advance training is based on the differentiation of workers which allows changing smoothly the employment structure hence avoiding the unemployment growth in the region.

**Degree of utilization:** the results have been used by the Ministry of Labour and Social Protection of Belarus, the Administration for Labour and Social Policy of Ministry of Economics of Belarus, CSCUE “VRRDC”, the Administration for Labour, Employment and Social Protection of Vitebsk City Executive Committee, “Gorodok Leskhoz” branch company of PC “Vitebskdrev”.

**Field of Application:** development of regional employment programs, educational process of Belarusian universities, advanced vocational training and personnel development courses for administrative workers and public servants of state and regional administrative bodies.

Редактор *Е.Г. Сазончик*  
Корректор *Г.М. Климович*  
Технический редактор *О.В. Амбарцумова*  
Компьютерный дизайн *Н.А. Лиходиевская*

Подписано в печать 18.03.2013 г. Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 1,8. Уч.-изд. л. 1,9. Тираж 66 экз. Заказ 65

УО «Белорусский государственный экономический университет».  
Лицензия издательская № 02330/0494500 от 08.04.2009.  
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».  
Лицензия полиграфическая № 02330/0494173 от 03.04.2009.  
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.