

Социальная мобильность рабочей силы: оценка в Республике Беларусь (региональный аспект)

Мировым сообществом подчеркивается проблема растущего в мире неравенства, среди причин которого выделяют стремительное развитие технологий и процессов глобализации, а также уделяется особая роль повышению социальной мобильности в качестве ключевого направления решения данного вопроса. Усиление влияния социальной мобильности на экономику, подтвержденное результатами ряда исследований, повышает актуальность определения уровня социальной мобильности, в том числе для Республики Беларусь. Отсутствие страны среди участников рейтинга GSMI (Глобальный Индекс Социальной Мобильности) и последствия, возникающие в связи с этим, связанные прежде всего с затруднением оценки социальной мобильности в республике, повышают необходимость разработки комплексного подхода к данному вопросу. Так, в статье предложена авторская методика оценки социальной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь, учитывающая национальные особенности предоставления официальной статистической информации в открытом доступе, предполагающая сравнительный анализ регионов страны по трем направлениям: равные возможности трудоустройства, справедливый и безопасный труд, повышение уровня жизни.

Цель исследования — определить уровень социальной мобильности на рынке труда Республики Беларусь, предварительно изучив результаты зарубежного опыта оценки и регулирования данного явления.

Эмпирическая база и методы исследования. В качестве эмпирической базы выступают данные Национального статистического комитета Республики Беларусь, сформированные как на общереспубликанском уровне, так и в разрезе областей страны. Работа основана на общенаучных методах исследования, а также на методах компаративного анализа.

Результаты. Для достижения поставленной цели решен ряд задач: согласно разработанной методике определены позиции областей страны в предложенном рейтинге социальной мобильности рабочей силы, с последующим их сравнением с общереспубликанским уровнем; выявлено «проблемное поле» для каждой области в отдельности; определены лидеры и «аутсайдеры» рейтинга. Определен ряд барьеров, препятствующих комплексной оценке социальной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь. В том числе перечислен ряд показателей, которые вызывают интерес относительно их применения в расчете предложенного индекса, но не использованных по причине статистической недоступности в региональном разрезе.

Заключение. Практическая ценность работы заключается в возможности применения ее результатов в процессе принятия управленческих решений в области государственного регулирования рынка труда. Предложенная методика определения уровня социальной мобильности рабочей силы может существенно расширить представление о социально-трудовой сфере Республики Беларусь, дополнив традиционный подход к анализу состояния рынка труда нашей страны. Формирование соответствующей базы данных, с учетом предложенных рекомендаций по предоставлению отдельных статистических показателей в разрезе областей страны, позволит значительно повысить объективность рейтинга социальной мобильности рабочей силы, представленного в рамках данного исследования.

Ключевые слова: социальная мобильность рабочей силы, рейтинг областей, возможности трудоустройства, справедливый труд, уровень жизни.

Elena V. Gutorova

Vitebsk State University of Technology, Vitebsk, Republic of Belarus

Social Mobility of the Labor Force: Assessment in the Republic of Belarus (Regional Aspect)

The world community emphasizes the problem of growing inequality in the world, among the causes of which are the rapid development of technologies and globalization processes, and pays a special role to increasing social mobility as a key direction for solving this issue. The increasing influence of social mobility on the economy, confirmed by the results of a number of studies, increases the relevance of determining the level of social mobility, including for the Republic of Belarus. The absence of a country among the participants of the GSMI (Global Social Mobility Index) rating and the consequences arising in this regard, primarily related to the difficulty of assessing social mobility in the republic, increase the need to develop an integrated approach to this issue. Thus, the article proposes the author's methodology for assessing the social mobility of the labor force in the Republic of Belarus, taking into account the national peculiarities of providing official statistical information in open access, suggesting a comparative analysis of the country's regions

in three directions: equal employment opportunities, fair and safe work, and improving living standards.

The purpose of the research is to determine the level of social mobility in the labor market of the Republic of Belarus, having previously studied the results of foreign experience in assessing and regulating this phenomenon.

Empirical base and research methods. The empirical base is the data of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus, formed both at the national level and in the context of the regions of the country. The work is based on general scientific research methods, as well as comparative analysis methods.

Results. To achieve this goal, a number of tasks were solved: according to the developed methodology, the positions of the country's regions in the proposed rating of social mobility of the workforce were determined, followed by their comparison with the national level; a "problem field" was formed for each region separately; the leaders and "outsiders" of the rating have been identified. A number of barriers

preventing a comprehensive assessment of the social mobility of the labor force in the Republic of Belarus were identified. In particular, a number of indexes are listed that are of interest from the point of view of their application in calculating the proposed index, but are not used due to statistical inaccessibility in a regional context.

Conclusion. The practical value of the paper lies in the possibility of applying its results in the process of making managerial decisions in the field of state regulation of the labor market. The proposed methodology for determining the level of social mobility of the workforce can significantly expand the understanding of the social and

labor sphere of the Republic of Belarus, complementing the traditional approach to analyzing the state of the labor market of our country. The formation of an appropriate database, taking into account the proposed recommendations for the provision of individual statistical indexes by regions of the country, will significantly increase the objectivity of the rating of social mobility of the workforce presented in the framework of this study.

Keywords: social mobility of the workforce, rating of regions, employment opportunities, fair work, standard of living.

Введение

Изучение формирования методологических подходов к пониманию сущности мобильности рабочей силы сквозь призму исторического развития экономической мысли позволило сделать вывод о неоднозначности и сложности данного явления. «Факторы мобильности рабочей силы действуют разнонаправленно.... Поэтому на рынке труда всегда существует разрыв между потребностью в работниках и их реальным предложением». [1, с. 73] Его основные характеристики по мере повышения внимания исследователей становятся все более разнообразными, что вызывает необходимость выделения новых видов мобильности на рынке труда.

Среди множества точек зрения на трактовку данной экономической категории преобладают следующие две:

1) мобильность рабочей силы, рассматриваемая в качестве перемещений относительно конкретного субъекта хозяйствования (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10);

2) мобильность рабочей силы, рассматриваемая в качестве физических перемещений на рынке труда, сопровождающихся пересечением административно-территориальных границ с последующей сменой места жительства и(или) фактического нахождения длительного характера (5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18);

Среди современных подходов к определению мобильности на рынке труда широкое распространение получила

концепция социальной мобильности, предусматривающая оценку динамики положения индивида в социально стратифицируемой совокупности, в роли которой выступает конкретное государство.

Иерархизационный принцип распределения различного рода благ, привилегий, прав и обязанностей характерен для любого типа общественных отношений. Факторы, предопределяющие фиксацию полученного индивидом при рождении социального статуса, в долгосрочной перспективе образуют условия для распространения «низкой» социальной мобильности в обществе. Среди них можно выделить, прежде всего, дифференциацию доступа к: образованию, здравоохранению и социальным услугам, трудоустройству и т.д. Это, в свою очередь, создает ряд барьеров для формирования, накопления и результативного использования человеческого капитала, что не может не отразиться на состоянии трудовых ресурсов страны и, следовательно, на ее конкурентоспособности. Мировым сообществом подчеркивается необходимость стимулирования социальной мобильности по следующим каналам, которые в определенных условиях могут выступать в роли «социальных лифтов» (учреждения образования, религиозные учреждения, различного рода объединения и ассоциации, форумы и конференции и т.д.). В подтверждение приводятся результаты эмпирических оценок отдельных авторов: «... страна, рост которой

составляет 1%, вырастет на 1,4%, если ей удастся увеличить свою социальную мобильность на 10 пунктов». [19, с. 202–203] Таким образом, актуальность рассмотрения мобильности рабочей силы в качестве формы социальной мобильности обосновывается усилением ее влияния как на рост экономики в целом, так и на ее главную составляющую – рынок труда.

Однако максимизация эффективности принимаемых решений в области стимулирования социальной мобильности возможна только при наличии оценки способности того или иного государства создавать условия, способствующие равным возможностям в следующих ключевых направлениях: доступ и качество образования; уровень развития технологий и доступ к ним; социально-трудовая сфера (возможности трудоустройства, условия труда, справедливая заработная плата). Для этих целей предусмотрен международный рейтинг GSMI (Глобальный Индекс Социальной Мобильности). Определение позиций стран-участниц по указанным выше сферам позволяет сравнить их между собой и определить направления повышения социальной мобильности по каждому конкретному государству.

Среди стран с наиболее высоким уровнем содействия социальной мобильности оказались: Дания, Финляндия, Норвегия, Исландия, Швеция. Позиции таких государств как Российская Федерация (39 место), Казахстан (38 место),

Литва (26 место), Латвия (31 место) соответствуют первой половине рейтинга.

Следует отметить, что Республика Беларусь на данном этапе в категорию стран-участниц GSMI не входит, в связи с чем определение уровня социальной мобильности в стране является затруднительным. Поэтому в качестве первоочередной задачи данного исследования выступает разработка методики расчета индекса, позволяющего на национальном уровне оценить социальную мобильность в республике и ее регионах. Однако, необходимо подчеркнуть, что в рамках данного исследования наш интерес в большей степени направлен на социально-трудовые отношения и изучение социальной мобильности на рынке труда, поэтому отдельные сферы, оцениваемые в рамках рейтинга GSMI (в частности, образование), затрагиваются лишь косвенно.

Оценка социальной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь

Прежде всего, считаем необходимым пояснить, что, на наш взгляд, под социальной мобильностью рабочей силы понимается характеристика рабочей силы, отражающая ее возможность к перемещениям за пределы своего социально-экономического статуса.

Предлагаемый Индекс Социальной Мобильности Рабочей Силы (ИСМРС) формируется из системы показателей, выбор которых обосновывается национальными особенностями доступности официальной статистической информации. Методика позволяет объективно оценить социальную мобильность рабочей силы в Республике Беларусь и ее областях по трем направлениям: равные возможности трудоустройства; справедливый и

безопасный труд; повышение уровня жизни.

Субиндекс «Равные возможности трудоустройства» включает ряд показателей, характеризующих:

- разрыв между уровнем занятости и уровнем безработицы различных категорий населения (по уровню образования, по полу, по возрасту);
- долю долгосрочной безработицы;
- долю лиц, работающих за пределами Республики Беларусь;
- долю лиц, работающих на основе гражданско-правового договора.

Субиндекс «Справедливый и безопасный труд» позволяет в той или иной мере определить:

- условия труда;
- уровень доходов;
- производительность труда;
- субъективную оценку населением состояния своего здоровья.

Субиндекс «Повышение уровня жизни» представлен индикаторами:

- степени удовлетворенности жилищными условиями;
- степени удовлетворенности доходами населения;
- степени обеспеченности существующей в стране пенсионной системы необходимой численностью занятого населения.

Для приведения показателей, которые выражены в разных единицах измерения, к единому основанию предлагается применение метода линейного масштабирования, предполагающего присвоение каждому показателю балльной оценки по шкале от 0 до 1. Однако, следует иметь в виду, что существуют показатели, увеличение которых положительно сказывается на социальной мобильности рабочей силы (например, уровень занятости), и показатели, увеличение которых оказывает негативное влияние.

Для первой группы показателей применяется формула (1):

$$Y_i = \frac{Y - Y_{\min}}{Y_{\max} - Y_{\min}}, \quad (1)$$

где Y – фактическое значение показателя;

$Y_{\max}$ – максимальное значение показателя;

$Y_{\min}$ – минимальное значение показателя.

Для второй группы показателей применяется формула (2):

$$Y_i = 1 - \frac{Y - Y_{\min}}{Y_{\max} - Y_{\min}}, \quad (2)$$

Такой прием позволяет выявить реальное положение показателя среди исследуемого ряда. Выступающие в роли референтных точек максимальные и минимальные значения – это показатели соответственно лидеров и наиболее отстающих областей Республики Беларусь.

После такого преобразования показатели суммируются с учетом их веса в соответствующем субиндексе. Таким образом, последующий расчет субиндексов производится по формуле (3).

$$SubIndex = \sum_i^n Y_i \cdot w_i, \quad (3)$$

где Y_i – значение показателя, полученное с применением линейного масштабирования;

i – порядковый номер показателя;

w_i – вес i – того показателя в соответствующем субиндексе (табл. 1).

Общий Индекс Социальной Мобильности рабочей силы определяется путем суммирования значений субиндексов с учетом их весомости. В свою очередь определение весомости субиндексов в индексе и соответствующих им показателей проводилось пропорционально количеству последних. Результаты представлены на рисунке.

Таблица 1 (Table 1)

Значения показателей с учетом их веса в субиндексе (по данным 2020 г.)

Values of indexes taking into account their weight in the sub-index (according to 2020 data)

	РБ	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская
1. Субиндекс «Равные возможности трудоустройства»							
1.1. Разность между удельным весом трудовых ресурсов в общей численности населения в городской и сельской местности	0,000	0,100	0,056	0,091	0,009	0,034	0,038
1.2. Уровень безработицы в сельской местности	0,073	0,077	0,058	0,031	0,100	0,000	0,000
1.3. Уровень безработицы среди населения с высшим образованием	0,050	0,006	0,044	0,063	0,050	0,100	0,000
1.4. Разрыв между уровнем занятости мужского и женского населения	0,081	0,000	0,019	0,031	0,063	0,100	0,038
1.5. Разрыв между уровнем занятости населения с высшим и средним образованием	0,005	0,046	0,005	0,000	0,043	0,100	0,044
1.6. Уровень занятости пожилых людей	0,069	0,041	0,030	0,000	0,088	0,100	0,003
1.7. Уровень занятости молодежи (15–29 лет)	0,072	0,056	0,063	0,000	0,084	0,100	0,100
1.8. Удельный вес долгосрочной безработицы	0,064	0,046	0,067	0,040	0,100	0,074	0,000
1.9. Доля лиц, работающих за пределами РБ	0,064	0,065	0,000	0,064	0,018	0,100	0,043
1.10. Доля лиц, работающих на основе ГПД, в общей численности занятых	0,008	0,070	0,047	0,084	0,100	0,000	0,062
2. Субиндекс «справедливый и безопасный труд»							
2.1. Индекс реальной заработной платы	0,200	0,067	0,111	0,000	0,122	0,044	0,044
2.2. Отношение номинальной начисленной заработной платы к среднереспубликанскому уровню	0,200	0,036	0,023	0,056	0,043	0,174	0,000
2.3. Численность потерпевших при несчастных случаях на производстве на 1000 работающих	0,165	0,059	0,188	0,200	0,118	0,000	0,059
2.4. Производительность труда на одного занятого в экономике (в долл. США)	0,200	0,034	0,030	0,055	0,071	0,000	0,019
2.5. Удельный вес населения с субъективной оценкой своего здоровья на уровне «хорошее»	0,180	0,102	0,200	0,000	0,153	0,125	0,196
3. Субиндекс «повышение уровня жизни»							
3.1. Численность занятых, приходящихся на 1 пенсионера	0,160	0,080	0,000	0,053	0,100	0,200	0,047
3.2. Уровень малообеспеченности населения	0,127	0,000	0,018	0,013	0,200	0,182	0,024
3.3. Обеспеченность населения жильем (в расчете на 1 жителя)	0,050	0,140	0,080	0,000	0,200	0,195	0,105
3.4. Удельный вес домашних хозяйств, полностью удовлетворенных жилищными условиями	0,063	0,000	0,178	0,097	0,200	0,031	0,029
3.5. Удельный вес домохозяйств, указавших на неудовлетворенность уровнем своих денежных доходов	0,100	0,000	0,141	0,041	0,200	0,145	0,073

Составлено автором по данным источника:[20].

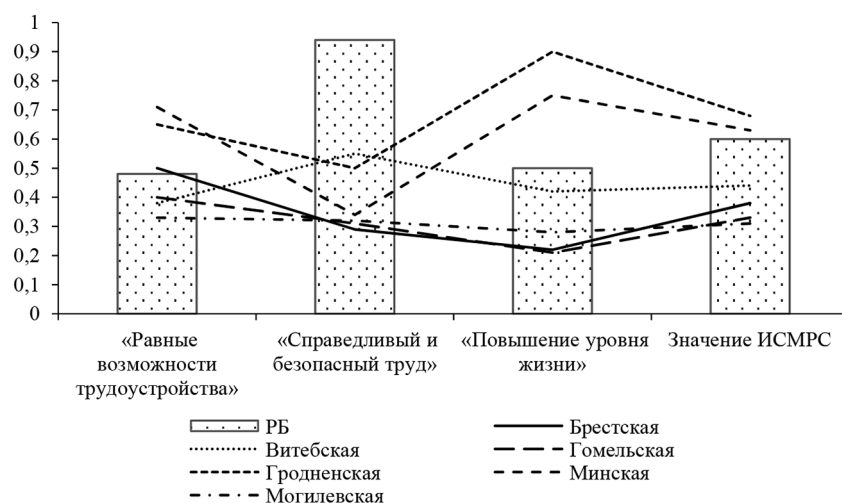


Рис. Результаты определения ИСМРС

Fig. Results of determining the Labor Force Social Mobility Index

Составлено автором по данным источника: [20].
Compiled by the author according to the source: [20].

Результаты проведенного исследования позволяют сделать определенные выводы относительно социальной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь и ее областях. Прежде всего следует отметить, что лидирующие позиции в предлагаемом рейтинге занимают Гродненская

и Минская области (ИСМРС равен 0,68 и 0,63 соответственно). Наиболее отстающими оказались Могилевская и Гомельская области. Схожая тенденция наблюдается и по каждому субиндексу в отдельности.

В целом необходимо отметить значительную дифферен-

циацию значений ИСМРС и довольно ощутимые различия рейтинга отдельных областей от общереспубликанского уровня. Для выяснения причин сложившейся ситуации необходимо дальнейшее более глубокое исследование.

Так, с целью выявления показателей, фактическое значение которых оказало отрицательное влияние на формирование соответствующего субиндекса, может быть рассчитан условный показатель разности (4).

$$R = Y_i \cdot w_i - w_i, \quad (4)$$

Отклонение значения разности от нуля свидетельствует о негативном влиянии. Чем это отклонение больше, тем влияние сильнее (табл. 2).

Таким образом, данные табл. 2 позволяют определить, какие показатели «тянут вниз» области Республики Беларусь. Так, для Брестской области «проблемными» являются вопросы, касающиеся, прежде всего гендерных различий занятости населения, производ-

Таблица 2 (Table 2)

Результаты расчета условного показателя разности (R)

Results of calculating the conditional index of the difference (R)

	РБ	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская
1. Субиндекс «Равные возможности трудоустройства»							
1.1. Разность между удельным весом трудовых ресурсов в общей численности населения в городской и сельской местности	-0,10	0,00	-0,04	-0,01	-0,09	-0,07	-0,06
1.2. Уровень безработицы в сельской местности	-0,03	-0,02	-0,04	-0,07	0,00	-0,10	-0,10
1.3. Уровень безработицы среди населения с высшим образованием	-0,05	-0,09	-0,06	-0,04	-0,05	0,00	-0,10
1.4. Разрыв между уровнем занятости мужского и женского населения	-0,02	-0,10	-0,08	-0,07	-0,04	0,00	-0,06
1.5. Разрыв между уровнем занятости населения с высшим и средним образованием	-0,10	-0,05	-0,10	-0,10	-0,06	0,00	-0,06
1.6. Уровень занятости пожилых людей	-0,03	-0,06	-0,07	-0,10	-0,01	0,00	-0,10
1.7. Уровень занятости молодежи (15–29 лет)	-0,03	-0,04	-0,04	-0,10	-0,02	0,00	0,00
1.8. Удельный вес долгосрочной безработицы	-0,04	-0,05	-0,03	-0,06	0,00	-0,03	-0,10

	РБ	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская
1.9. Доля лиц, работающих за пределами РБ	-0,04	-0,04	-0,10	-0,04	-0,08	0,00	-0,06
1.10. Доля лиц, работающих на основе ГПД, в общей численности занятых	-0,09	-0,03	-0,05	-0,02	0,00	-0,10	-0,04
2. Субиндекс «Справедливый и безопасный труд»							
2.1. Индекс реальной заработной платы	0,00	-0,13	-0,09	-0,20	-0,08	-0,16	-0,16
2.2. Отношение номинальной начисленной заработной платы к среднереспубликанскому уровню	0,00	-0,16	-0,18	-0,14	-0,16	-0,03	-0,20
2.3. Численность потерпевших при несчастных случаях на производстве на 1000 работающих	-0,04	-0,14	-0,01	0,00	-0,08	-0,20	-0,14
2.4. Производительность труда на одного занятого в экономике (в долл. США)	0,00	-0,17	-0,17	-0,15	-0,13	-0,20	-0,18
2.5. Удельный вес населения с субъективной оценкой своего здоровья на уровне «хорошее»	-0,02	-0,10	0,00	-0,20	-0,05	-0,07	0,00
3. Субиндекс «Повышение уровня жизни»							
3.1. Численность занятых, приходящихся на 1 пенсионера	-0,04	-0,12	-0,20	-0,15	-0,10	0,00	-0,15
3.2. Уровень малообеспеченности населения	-0,07	-0,20	-0,18	-0,19	0,00	-0,02	-0,18
3.3. Обеспеченность населения жильем (в расчете на 1 жителя)	-0,15	-0,06	-0,12	-0,20	0,00	-0,01	-0,10
3.4. Удельный вес домашних хозяйств, полностью удовлетворенных жилищными условиями	-0,14	-0,20	-0,02	-0,10	0,00	-0,17	-0,17
3.5. Удельный вес домохозяйств, указавших на неудовлетворенность уровнем своих денежных доходов	-0,10	-0,20	-0,06	-0,16	0,00	-0,05	-0,13

Составлено автором по данным источника:[2].

ственного травматизма и состояния здоровья граждан, а также доходов населения. Отрицательное влияние последнего на формирование предложенного Индекса Социальной Мобильности Рабочей Силы прослеживается в большинстве областей Республики Беларусь, что следует рассматривать как крайне негативную тенденцию.

Отставание Витебской области от общереспубликанского уровня складывается за счет следующих позиций: дифференцированность занятости населения с различным уровнем образования; «отток» рабочей силы за пределы Ре-

спублики Беларусь; вопросы, связанные с численностью занятых, приходящихся на одного пенсионера. Последняя позиция особенно остро ощущается в условиях существующей в стране системы пенсионного обеспечения.

Являясь одним из «аутсайдеров» предложенного рейтинга, Гомельская область требует особого внимания к вопросам, касающимся прежде всего: занятости отдельных категорий граждан (различающихся по полу, возрасту, уровню образования); доходов населения и субъективного восприятия им состояния своего здоровья; обеспеченности жильем.

Могилевская область занимает последнюю позицию в данном рейтинге. Определяющими такое положение региона стали следующие направления: доходы населения (прежде всего, заработная плата и ее отношение к среднереспубликанскому уровню); жилищные условия и удовлетворенность населения ими; вопросы безработицы, в том числе долгосрочного характера.

Однако, лидеры (Гродненская и Минская области) также имеют свое «проблемное поле». Для первой это: заработная плата, производительность труда и численность занятого населения, обеспечи-

вающая пенсионные выплаты. Для второй — производительность труда, несчастные случаи на производстве, а также степень удовлетворения жилищными условиями.

Заключение

Таким образом, предложенная методика оценки социальной мобильности рабочей силы позволяет определить рейтинг областей Республики Беларусь и сравнить его с общереспубликанским уровнем, а также выявить «слабые» точки для последующего воздействия на них в рамках реализации государственных программ различного характера и направленности.

Отбор показателей для расчета Индекса Социальной Мобильности Рабочей Силы произведен с учетом особенностей размещения Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь официальной информации в открытом доступе. Список показателей не является исчерпывающим. Более того, среди «ключевых показателей системы Индикаторов достойного труда» [21, с. 298–314] немало тех, кото-

рые вызывают особый интерес с точки зрения определения предложенного индекса, но не были использованы при расчетах в силу их отсутствия в разрезе областей страны (на данном этапе сбор и размещение такой информации производится только на республиканском уровне). Отдельные из них:

- удельный вес молодежи, которая не учится и не работает, в общей численности населения (в разрезе по полу);
- удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы);
- разрыв в среднечасовой заработной плате мужчин и женщин;
- разрыв между реальной заработной платой мужчин и женщин;
- разрыв между долей мужчин, прошедших профессиональное обучение по образовательным программам дополнительного образования взрослых, и долей таких женщин;
- удельный вес занятого населения, работающего избыточное время (более 48 часов в неделю);

— удельный вес занятого населения, работающего на основе устной договоренности без оформления документов, в общей численности занятых;

— удельный вес работников, занятых тяжелым физическим трудом, в общей численности работников организаций и т. д.

Практическая значимость работы состоит в возможности рассмотрения предложенного подхода к оценке социальной мобильности рабочей силы в качестве дополнения к традиционному анализу рынка труда. Что в совокупности с эффективным использованием современной системы управления человеческими ресурсами, в последнее время существенно трансформированной под влиянием цифровизации экономики («развитие кадровой аналитики, принятие решений на основе Big Data, ...расширение взаимодействия с учреждениями образования в области превентивной подготовки кадров по новым направлениям, прогнозирования будущих навыков и компетенций...» [22, с. 7]), позволит получить более полную картину социально-трудовой сферы Республики Беларусь.

Литература

1. Ванкевич Е. В., Кастел-Бранко Э. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь // Белорусский экономический журнал. 2017. № 2. С. 73–92.
2. Виноградова А. В. Институциональная экономика: теория и практика. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2012. 70 с.
3. Безруков Д. А. Рынок труда: институциональный аспект исследования // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 3(27). С. 13–15.
4. Гарбар А. А. Текучесть кадров как неорганизованная форма трудовой мобильности // Наука и современность. 2012. № 16(2). С. 105–111.
5. Колосова Р. П., Меликьян Г. Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Учебно-методическое пособие: практикум. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. 458 с.

6. Мальцева И. О., Рошин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Дом ГУ ВШЭ, 2007. 300 с.
7. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Шарунина А. В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещение на внешнем и внутреннем рынке труда. Препринт WP3/2016/02. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 48 с.
8. Gibbs M., Ierulli K., Milgrom E. Meyersson Careers in Firm and Occupational Labor Markets (Draft) [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.academia.edu/74663421/Careers_in_Firm_and_Occupational_Labor_Markets. (Дата обращения: 20.05.2022).
9. Рошин С., Слесарева А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда. Препринт WP15/2012/03. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 52 с.
10. Маковская Н. В. Регулирование внутреннего рынка труда организации: теоретико-методологический аспект // Вестник Удмуртского

университета. Серия экономика и право. 2007. № 2. С. 123–140.

11. Rubrico J. G. U. Free flow, managed movement: labor mobility policies in Asean and the EU: EIAS Briefing Paper 2015-03 [Электрон. ресурс] // European Institute for Asian Studies. 2015. Режим доступа: <https://eias.org/publications/briefing-paper/free-flow-managed-movement-labour-mobility-policies-in-asean-and-the-eu-briefing-paper-october-2015/>. (Дата обращения: 09.05.2022).

12. Уксуменко А. А., Симоненко Н.Н. Мобильность трудовых ресурсов и ее роль в функционировании регионального рынка труда // Власть и управление на Востоке России. 2007. № 4(41). С. 117–120.

13. Radcliffe B. The Economics of Labor Mobility [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp>. (Дата обращения: 27.07.2022).

14. Mountford A. Trainspotting: Good Jobs. Training and Skilled Immigration. Institute of Labor Economics, 2019. 39 с.

15. Dustmann C. Return Migration, Wage Differentials, and the Optimal Migration Duration // European Economic Review. 2003. № 47. С. 353–367.

16. Card D., Peri G. Immigration Economics: A Review. Washington, 2016. 32 с.

17. Borjas G.J. Immigration Economics and Immigration Policy. Harvard University, 2018. 24 с.

18. Vakulenko E. Does migration lead to regional convergence in Russia? // International Journal of Economic Policy in Emerging Economies. 2016. № 9(1). С. 1–25.

19. The Global Social Mobility Report 2020 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://reports.weforum.org/social-mobility-report-2020/>. (Дата обращения: 02.05.2022).

20. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электрон. ресурс]. Режим доступа: www.belstat.gov.by. (Дата обращения: 20.02.2022).

21. Медведева И.В., Кангро И.С., Василевская Ж.Н., Довнар О.А., Кухаревич Е.И., Лапковская Т.В., Мазайская И.А., Палковская Е.М., Бондаренко И.В. Статистический сборник «Труд и занятость в Республике Беларусь». Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2020. 314 с.

22. Ванкевич Е. В. Новые тренды в сфере управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики // Экономический вестник университета, Государственное высшее учебное заведение «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды». 2019. № 43. С. 7–12.

References

1. Vankevich Ye.V., Kastel-Branko E. Information and analytical system of the labor market and forecasting the need for personnel: the content and directions of formation in the Republic of Belarus. Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal = Belarusian Economic Journal. 2017; 2: 73–92.

2. Vinogradova A.V. Institutsional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Institutional economics: theory and practice. Nizhniy Novgorod: Nizhny Novgorod State University; 2012. 70 p. (In Russ.)

3. Bezrukov D.A. Labor market: institutional aspect of research. Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University. 2009; 3(27): 13–15. (In Russ.)

4. Garbar A.A. Personnel turnover as an unorganized form of labor mobility. Nauka i sovremennost' = Science and Modernity. 2012; 16(2): 105–111. (In Russ.)

5. Kolosova R.P., Melik'yan G.G. Zanyatost', rynek truda i sotsial'no-trudovyye otnosheniya. Uchebno-metodicheskoye posobiye: praktikum = Employment, labor market and social and labor relations. Teaching aid: workshop. Moscow: Faculty of Economics, Moscow State University, TEIS; 2008. 458 p. (In Russ.)

6. Mal'tseva I.O., Roshchin. S. Yu. Gendernaya segregatsiya i trudovaya mobil'nost' na rossiyskom rynke truda = Gender segregation and labor mobility in the Russian labor market. Moscow: HSE University Publishing House, 2007. 300 p. (In Russ.)

7. Gimpel'son V.Ye., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.V. «Dorogi, kotoryye my vybirayem»: peremeshcheniye na vneshnem i vnutrennem rynke truda = «The roads we choose»: movement in the external and internal labor market. Preprint WP3/2016/02. Moscow: Ed. House of the Higher School of Economics; 2016. 48 p. (In Russ.)

8. Gibbs M., Ierulli K., Milgrom E. Meyersson Careers in Firm and Occupational Labor Markets (Draft) [Internet]. Available from: https://www.academia.edu/74663421/Careers_in_Firm_and_Occupational_Labor_Markets. (cited 20.05.2022).

9. Roshchin S., Slesareva A. Mezhfirmennaya mobil'nost' molodykh rabotnikov na rossiyskom rynke truda = Interfirm mobility of young workers in the Russian labor market. Preprint WP15/2012/03. Moscow: Ed. House of the Higher School of Economics; 2012. 52 p. (In Russ.)

10. Makovskaya N.V. Regulation of the internal labor market of an organization: theoretical and methodological aspect. Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya ekonomika i pravo = Bulletin of the Udmurt University. Series economics and law. 2007; 2: 123–140. (In Russ.)

11. Rubrico J.G.U. Free flow, managed movement: labor mobility policies in Asean and the EU: EIAS Briefing Paper 2015-03 [Internet]. European Institute for Asian Studies. 2015. Available from: <https://eias.org/publications/briefing-paper/free-flow-managed-movement-labour-mobility-policies-in-asean-and-the-eu-briefing-paper-october-2015/>. (cited 09.05.2022).
12. Uksumenko A.A., Simonenko N.N. Mobility of labor resources and its role in the functioning of the regional labor market. *Vlast' i upravleniye na Vostokey Rossii* = Power and management in the East of Russia. 2007; 4(41): 117–120. (In Russ.)
13. Radcliffe B. The Economics of Labor Mobility [Internet]. Available from: <https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp>. (cited 27.07.2022).
14. Mountford A. Trainspotting: Good Jobs. Training and Skilled Immigration. Institute of Labor Economics; 2019. 39 p.
15. Dustmann C. Return Migration, Wage Differentials, and the Optimal Migration Duration. *European Economic Review*. 2003; 47: 353–367.
16. Card D., Peri G. Immigration Economics: A Review. Washington; 2016. 32 p.
17. Borjas G.J. Immigration Economics and Immigration Policy. Harvard University; 2018. 24 p.
18. Vakulenko E. Does migration lead to regional convergence in Russia? *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*. 2016; 9(1): 1–25.
19. The Global Social Mobility Report 2020 [Internet]. Available from: <https://reports.weforum.org/social-mobility-report-2020/>. (cited 02.05.2022).
20. Natsional'nyy statisticheskiy komitet Respubliki Belarus' = National Statistical Committee of the Republic of Belarus [Internet]. Available from: www.belstat.gov.by. (cited 20.02.2022).
21. Medvedeva I.V., Kangro I.S., Vasilevskaya Zh.N., Dovnar O.A., Kukharevich Ye.I., Lapkovskaya T.V., Mazayskaya I.A., Palkovskaya Ye.M., Bondarenko I.V. Statisticheskiy sbornik «Trud i zanyatost' v Respublike Belarus'» = Statistical collection «Labor and employment in the Republic of Belarus». Minsk: National Statistical Committee of the Republic of Belarus'; 2020. 314 p.
22. Vankevich Ye.V. New trends in the field of human resource management in the context of digitalization of the economy. *Ekonomicheskii vestnik universiteta, Gosudarstvennoye vyssheye uchebnoye zavedeniye «Pereyaslav-Khmel'nitskiy gosudarstvennyy pedagogicheskiy universitet imeni Grigoriya Skovorody»* = Economic Bulletin of the University, State Higher Educational Institution «Pereyaslav-Khmel'nitsky State Pedagogical University named after Grigory Skovoroda». 2019; 43: 7–12.

Сведения об авторе

Елена Викторовна Гуторова

Витебский государственный технологический университет, Витебск, Республика Беларусь
Эл. почта: gev2509@mail.ru

Information about the author

Elena V. Gutorova

Vitebsk State University of Technology, Vitebsk, Republic of Belarus
E-mail: gev2509@mail.ru