

Зенькова И. В.,

кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой
Полоцкого государственного университета

Некоторые аспекты концептуальных основ развития рациональной структуры занятости на рынке труда: национальный и мировой опыт 17

В статье рассмотрен национальный и мировой опыт формирования концептуальных основ достижения рациональной структуры занятости; показаны глобальные и национальные документы как один из институтов на рынке труда, определена теснота их связи и выявлены пути развития в их взаимодействии.

Цель статьи заключается в развитии концептуальных основ формирования рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республики Беларусь на основе авторских фундаментальных подходов к рациональной занятости, институциональной модели, механизма взаимодействия основных субъектов на рынке труда.

Новизна исследования в том, что концептуальные основы рациональной занятости изучены и научно обоснованы. Автор приходит к обоснованному выводу, что необходимо формирование матрицы текущих и потенциальных рабочих мест с характеристикой технико-технологических параметров, определение платформы навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге согласно перспективам на национальном и приграничном рынке труда.

Ключевые слова: рациональная занятость; максимально возможная ценность рабочей силы на рабочем месте; превентивное формирование навыков у рабочей силы различного уровня квалификации, возраста и пола в соответствии с технико-технологическими параметрами рабочих мест; экономика навыков; матрица навыков и умений.

Введение

Вопросы устойчивого экономического роста посредством развития занятости, достижения качественного образования через всю жизнь актуализированы сегодня на глобальном и национальном уровнях [1; 2].

В соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года главной целью государственной политики рынка труда является «достижение свободно избранной и экономически эффективной занятости населения...» [3].

Это достижимо за счет обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочих мест с учетом потребностей инновационного развития экономики, улучшения качества рабочей силы и роста ее территориальной мобильности, а также повышения гибкости рынка труда. В документе учтены такие важные, на наш взгляд, условия и инструменты формирования продуктивной занятости, как расширение занятости в сфере услуг, непрерывное профессиональное образование кадров в течение всей трудовой жизни, создание высокопроизводительных рабочих мест, развитие гибких и нестандартных форм занятости населения, формирование постиндустриальной модели занятости населения с высокой долей работников в сфере высокотехнологичных услуг.

Проблемами оптимизации занятости на уровне Республики Беларусь занимаются Национальная академия наук Беларуси, Министерство образования Республики Беларусь, Государственное научное учреждение «Институт экономики Национальной академии наук Беларуси», Полоцкий государственный университет, БРФФИ в рамках темы Г13-114 «Теоретические и методические основы достижения устойчивого развития совокупного рынка труда для повышения конкурентоспособности экономики Республики Беларусь (2013–2015 годы).

Согласно концептуальному подходу Международного валютного фонда и Европейской комиссии, основными инструментами достижения эффективной занятости и элементами международного институционального каркаса на рынке труда являются законодательство в сфере занятости, уровень пособий по безработице и налоговая политика.

Концептуальный подход Баумоля (Baumol, 2007), Куттнера (Kuttner, 2008) и в целом Европейская стратегия занятости ценны для нашего исследования обоснованием гибких рынков труда, которые способны адаптироваться под изменяющиеся социально-экономические процессы.

Основными индикаторами устойчивости здесь являются, к примеру, использование высокой заработной платы, формирование сети социальной безопасности на рынке труда, система прав частной собственности, высокий уровень средних заработных плат, низкий уровень безработицы, степень регулирования рынка труда (юридическая и фактическая), социальная защищенность (общие социальные затраты и выплаты населению), работа над последствиями ущерба от кризиса (снижение производства, рост бюджетного дефицита, размер кризисных субсидий и рост безработицы) [3, с. 57].

Подход ценен систематизацией индикаторов долгосрочного устойчивого развития рынка труда: эффективность управления спросом в поглощении увеличения объемов производства, поддержка «полной занятости», эластичность кривой предложения, которая зависит, в том числе, от институтов на рынке труда (страхование по безработице, помощь профессиональной подготовки, программы медицинской помощи).

Важным здесь является обоснование зависимости эластичности спроса и предложения труда от институционального каркаса рынка труда: законы о занятости, уровень минимальной заработной платы и ее отношение к средней заработной плате, изменения в налоговой системе, возможность участвовать в коллективных переговорах, размер пособия по безработице, а также обоснование влияния на распределение доходов технологических изменений на рабочих местах, вопросов торговой политики, политики финансового регулирования.

Изучение глобальных документов (The Global Human Capital Report 2017) показал, что в мировом сообществе национальные рынки труда по-разному предъявляют спрос на рабочую силу по специальностям. Например, бизнес-администрирование и право, социальные науки, информационные и коммуникационные технологии выступают как самые популярные специализации на всех рынках труда. Экономика Южной Америки (Аргентины, Бразилии, Чили и Колумбии) характеризуется занятостью специалистов в области бизнеса, администрирования и права, а студенты Ирландии, Дании, Соединенных Штатов, Канады, Новой Зеландии и Франции специализируются в большей степени в области искусств и гуманитарных наук. Технические и строительные специальности востребованы экономиками с высоким спросом на инженеров-нефтехимиков таких стран, как Катар, Бруней – Даруссалам, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Малайзия и Бахрейн.

Анализ теоретических подходов к рациональной занятости Озлема Онарана (Özlem Onaran), Гиоргоса Галаниса (Giorgos Galanis), Сервас Стома (Servaas Storm), С. Настепада (C.W.M. Naastepad), Саймона Стурна (Simon Sturn), Тиль ван Тейка (Till van Treeck), Экхарда Хайна (Eckhard Hein), Маттиаса Мундта (Matthias Mundt) позволил обобщить причины реализации в недостаточной степени принципа максимальной ценности рабочей силы на рабочих местах на национальном и международном рынке труда. Остается актуальным вопрос соответствия навыков, связанный с ним вопрос недостаточного и избыточного повышения квалификации. Согласно исследованиям Еврофонда (Eurofound, 2017, Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report), в 28 странах Европейского Союза в 2005–2015 годах 14% от всего занятого населения были отнесены в статус «недостаточно квалифицированные», а 28% имели статус «чрезмерно квалифицированные».

Так, в 2015 году доля недостаточно квалифицированных работников варьировалась от 6 до 30%, а доля переподготовленных – от 16 до 40%. Например, Франция и Швеция были странами, которые показали наибольшее увеличение по доле неквалифицированных работников в 2005–2015 годах (от 10% до 19% во Франции, от 6 до 15% в Швеции), а в Греции и Турции наблюдалось снижение этой категории занятого населения. За аналогичный период Франция показала наибольшее снижение занятого населения в статусе «сверхквалифицированные» с 46 до 26%, а Хорватия – с 43 до 29%. Интересны наблюдения по ожиданиям работников относительно их трудоспособности. Так, например, более 80% работников мужского и женского пола в возрасте до 55 лет в Германии, Португалии, Дании, Швеции считают, что могут работать до 60 лет. В Дании, Нидерландах, Норвегии, Швеции работники готовы заканчивать работу в 67 лет, а в Албании, Греции, Венгрии, Словакии, Турции, на Мальте – в 62 года [4].

Выявлено также, что не в полной мере реализуется принцип (The Global Human Capital Report 2017) наращивания студентами кросс-функциональных навыков на первой ступени высшего образования, а затем – глубокой специализации рабочей силы на протяжении всей жизни.

На экономическом форуме в Давосе (The Risks-Trends Interconnections, Economic forum in Davos) оговорены глобальные риски, которые связаны с безработицей, а также неполной занятостью как фактом недоиспользованного производственного потенциала занятого населения, которые усугубляются неблагоприятными последствиями технологических достижений, тенденцией старения общества.

Целью статьи является развитие концептуальных основ формирования рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республики Беларусь на основе авторских фундаментальных подходов к рациональной занятости, систематизированных индикаторов рациональной занятости, а также на основе институциональной модели и механизма взаимодействия основных субъектов на рынке труда для достижения рациональной структуры занятости.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть зарубежный опыт формирования концептуальных основ достижения рациональной структуры занятости.
2. Рассмотреть глобальные и национальные документы как юридические институты на рынке труда, определить тесноту их связи и выявить пути развития в их взаимодействии.
3. Построить графическую модель авторской концепции программы развития рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республике Беларусь, рассмотреть более детально один из элементов концепции – веб-инструмент, реализация которого позволит состыковать трудовые ресурсы старшего трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста с технологическими параметрами рабочих мест в трех приграничных странах (Латвия, Польша и Беларусь).

Новизна исследования в данной статье заключается в том, что концептуальные основы рациональной занятости изучены и научно обоснованы. Сделан вывод о необходимости формирования матрицы текущих и потенциальных рабочих мест с технико-технологическими параметрами, определения платформы навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге согласно перспективам на национальном и приграничном рынке труда; важности создания веб-инструмента, позволяющего состыковать трудовые ресурсы старшего трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста с технологическими параметрами рабочих мест в трех приграничных странах (Латвия, Польша и Беларусь); обоснован пересмотр механизма взаимодействия между субъектами рынка труда. Все это сделает возможным управление миграционными потоками с учетом трендов по вовлеченности населения в процесс получения образования, с учетом матрицы конечного спроса на навыки и умения, с учетом социально-экономических процессов, влияющих на развитие национальных рынков труда, а также дает возможность рабочей силе интегрироваться на рабочие места через быстрое наращивание и интеграцию навыков посредством матрицы навыков и умений [5–10].

Анализ программных документов показал слабую взаимосвязь между Указом «Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы» [11] и документом «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы» [12]. Так, в них не нашли отражения детальный инструментарий, который бы помог достичь эффективного согласования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и технико-технологических параметров рабочих мест, механизм построения эффективного институционального каркаса рынка труда, в котором предложен элемент электронного информирования о « по мере построения производственных цепочек по территориям и трансгранично.

Анализ программных документов «Об утверждении Программы социально-экономического развития Витебской области на 2016–2020 года» [13] и «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы» [14] демонстрирует отсутствие тесноты связи документов в части возможности превентивного формирования навыков у рабочей силы различного уровня квалификации, возраста и пола, в соответствии с технико-технологическими параметрами рабочих мест.

Сегодня остаются актуальными вопросы обеспечения сбалансированности спроса на рабочую силу и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, совершенствования институциональных механизмов содействия занятости, вопросы вступления государственной службы занятости Рес-

публики Беларусь во Всемирную Ассоциацию государственной службы занятости (World Association of Public Employment Services) и разработка прогноза потребности экономики в кадрах на пятилетний период по профессионально-квалификационным группам.

Изучение программных и нормативных документов: «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», «Об оплате труда работников», «О предупреждении социального иждивенчества», «Об оплате труда работников бюджетных организаций» [15–18] показало, что пока не созданы инструменты, позволяющие управлять миграцией рабочей силы в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста на уровне отраслей, в смежных отраслях, использовать образовательные ресурсы превентивно под создание рабочих мест с высокой добавленной стоимостью; осуществлять и реализовывать механизм обучения населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения старшего возраста и старше трудоспособного возраста трансгранично, что позволит исключить утечку интеллектуального потенциала приграничных стран и аккумулировать образовательный потенциал приграничных стран. Нерешенными вопросами остаются вопросы мониторинга производственных цепочек изготовления продукции между странами и быстрого реагирования согласованности профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов с технико-технологическими параметрами рабочих мест по цепям изготовления продукта. Не создан методический инструментарий, который позволил бы учитывать на рынке труда появление новых институциональных элементов «человеческий капитал – физический капитал – интеграционные алгоритмы», появление «зеленых рабочих мест» и адаптацию под них навыков рабочей силы, появление категории «экономика навыков» с учетом формирующихся глобальных, межстрановых производственных цепочек создания добавленной стоимости.

Автором предложена концепция программы развития рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республике Беларусь (рисунок).

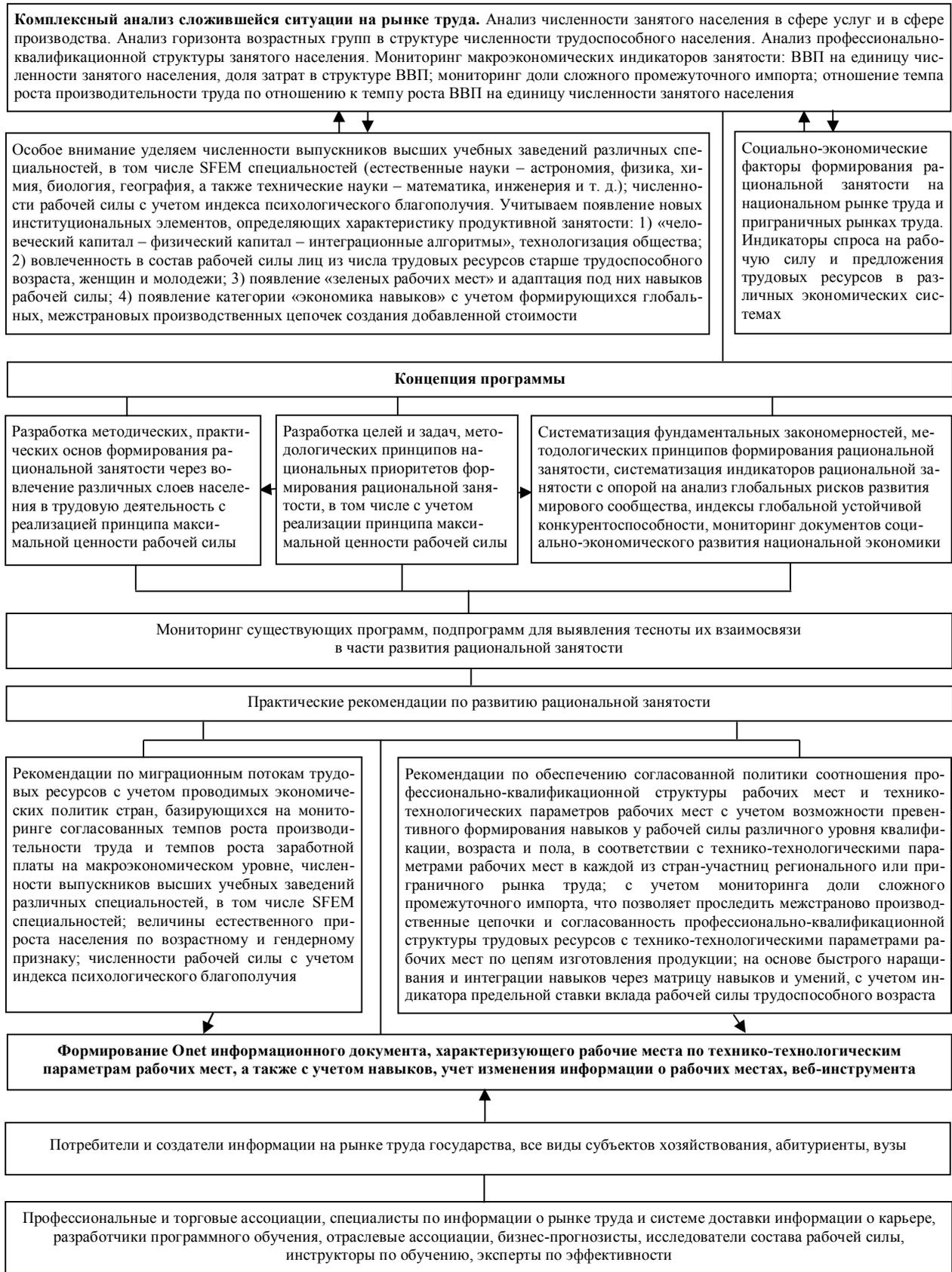
Основные элементы данной концепции таковы:

1. Формирование матрицы текущих и потенциальных рабочих мест с технико-технологическими параметрами и определение платформы навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге перспективы на национальном и приграничном рынке труда. Это возможно посредством комплексного анализа индикаторов, отражающих сложившуюся ситуацию на рынке труда, программных документов стран.

Анализ программных документов стран, образующих приграничный рынок труда, характеризующих тенденции образования, социально-экономическое развитие национальных экономик, нормативных документов о занятости населения, развитие промышленности, анализ коэффициентов сложного промежуточного импорта, величины экспорта позволит составить матрицу потенциальных рабочих мест с технико-технологическими параметрами и определить платформу навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге перспективы.

2. Создание веб-инструмента, позволяющего состыковать трудовые ресурсы старшего трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста с технологическими параметрами рабочих мест в трех приграничных странах (Латвия, Польша и Беларусь); определять потенциальные рабочие места и требования к ним в традиционных отраслях и инновационных секторах экономики; постоянно обновлять технико-технологические параметры рабочих мест согласно развитию циркулярной и зеленой экономики, а также глобальным рискам общества по секторам и отраслям экономики; согласовывать требования к рабочим местам в среднесрочной перспективе с требованиями системы «человеческий капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»; мониторить рабочие места, требующие генерирования идей и креативности. Предлагаемый нами IT-сервис позволит поддерживать актуальность накопленных работниками трех и (или) более государств знаний и передавать их в более традиционные ниши экономики; развивать образование широких слоев населения вне вузов, формировать навыки под рабочие места в среднесрочной перспективе; осуществлять связь между образовательными программами трех вузов Латвии, Польши и Республики Беларусь и набирать новые навыки, компетенции посредством обмена знаниями и интернациональных образовательных программ.

**Авторская концепция программы развития рациональной структуры занятости на рынке труда
в условиях устойчивого развития Республике Беларусь**



Веб-ресурс позволит управлять рабочей силой в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста внутри отраслей, в смежных отраслях, между традиционными отраслями, между инновационными отраслями, использовать образовательные ресурсы точно, вовремя, превентивно под создание рабочих мест, в том числе с высокой добавленной стоимостью; осуществлять и реализовывать механизм маятниковой образовательной миграции трудоспособного населения старшего возраста старше трудоспособного возраста, что позволит исключить утечку интеллектуального потенциала трех стран и аккумулировать образовательный потенциал трех государств. Данная проблема является актуальной не только для регионов Республики Беларусь, но и для стран Европейского Союза. Данная проблема связана с тем, что в современных условиях знания имеют свойство быстро устаревать, что требует их постоянного обновления и актуализации.

Для анализа в качестве приграничного рынка труда выбран рынок труда Латвии, Польши и Республики Беларусь, поскольку при анализе обозначенных национальных экономических систем выявлены разные скорости встреч национальных экономик с глобальными рисками: безработица, старение общества, разные скорости развития интернациональных образовательных программ; различные структуры баланса «ВВП материального производства» и «ВВП услуг»; в вузах Польши и Латвии распространено обучение в рамках интернациональных программ, следовательно, работодатели этих стран имеют большой опыт в формулировании технико-технологических параметров рабочих мест; Республика Беларусь имеет сильную академическую базу, активно развивающийся перспективный ИТ-сектор; в том числе инженерного профиля, что позволяет формулировать коммуникации «интеллектуальный капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»; различия в половозрастной структуре предложения рабочих мест трех государств и значительные различия в интеллектуальных потенциалах и их соответствии глобальным рискам и социальным преобразованиям.

Синергетический эффект от взаимодействия состоит в объединении усилий естественного и интеллектуального капиталов трех государств и выравнивании скоростей интернациональных образовательных программ и инфраструктуры экономик. В связи с этим социальный эффект для целевой аудитории будет заключаться в более широком вовлечении целевой аудитории в социальные процессы, протекающие в регионе и государстве, снижении безработицы, повышении уровня доходов населения, улучшении социального климата, повышении доверия к власти и общественным организациям. Экономический эффект от взаимодействия будет состоять в увеличении вклада данной группы населения в обеспечение важнейших показателей развития региона и государства, прежде всего в росте валового регионального продукта. Также это инклюзивный экономический рост за счет включения трудовых ресурсов старшего возраста и старше трудоспособного возраста в рабочую силу, синергетический образовательный эффект расширения навыков и умений трех (более) государств, эффективное распределение рабочей силы по отраслям трех государств посредством маятниковой миграции, обмена опытом, гибких форм адаптации к образовательным программам.

3. Пересмотр механизма взаимодействия между субъектами рынка труда. Реализация институциональной модели достижения рациональной занятости с выделением институтов, способствующих сбору информации навыков и умений, требующихся для трудоспособного населения, старшего трудоспособного населения и населения старше трудоспособного населения, позволит собрать информацию о рабочих местах на рынке труда для различного временного лага прогноза, рабочей силы разного возраста, пола и квалификации, а также сформировать механизм адаптации профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы превентивно под образующиеся навыки на рабочих местах с учетом разной скорости и времени их появления.

Отдельные элементы данной стратегии приведены в ранее опубликованных работах автора [19–22].

Заключение

Таким образом, понимая, что производство фрагментарно, национальные экономики будут оценивать, какой вклад усилий рабочей силы должен сопровождать всю производственную цепочку между странами, при этом на приграничных рынках труда возможны трудовые дефицитный и трудоизбыточный рынок труда. Все это требует инструментария быстрого реагирования и понимания, куда высвобождать избыточную часть рабочей силы в сферу услуг или в сферу производства, а также развивать самозанятость посредством бизнеса.

Новизна авторской концепции заключается в следующем:

- возможности управления миграционными потоками с учетом трендов по вовлеченности населения в процесс получения образования, с учетом матрицы конечного спроса на навыки и умения, с учетом социально-экономических процессов, определяющих развитие национальных рынков труда, которая позволит сформировать приграничный и национальные рынки труда, реализуя принцип максимально возможной ценности рабочей силы. Использование образовательных ресурсов веб-инструмента превентивно под создание рабочих мест с высокой добавленной стоимостью позволит осуществлять и реализовывать механизм обучения населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения старшего возраста и старше трудоспособного возраста трансгранично, что позволит исключить утечку интеллектуального потенциала приграничных стран и аккумулировать образовательный потенциал приграничных стран;
- возможности превентивного формирования навыков у рабочей силы различного уровня квалификации, возраста и пола, в соответствии с технико-технологическими параметрами рабочих мест в каждой из стран участниц регионального и приграничного рынка труда;
- возможности мониторинга межстраново-производственных цепочек и согласования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов с технико-технологическими параметрами рабочих мест по цепям изготовления продукции;
- возможности поддерживать актуальность накопленных знаний творческой элитой приграничного регионального рынка труда и передавать знания в традиционные отрасли экономики, развивать навыки под возникающие рабочие места в перспективе;
- возможности интегрироваться на рабочие места через быстрое наращивание и комбинирование навыков посредством матрицы навыков и умений.

Список использованных источников

1. **Нешпорова, А.** Трудовая мобильность – это поиск соответствия между спросом на рынке труда и предложением рабочей силы / А. Нешпорова // Стратегия развития рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики в России : материалы конференции, организованной Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Международной организацией труда, Москва, 15 сентября 2011 г. / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации – М. : МОТ, 2012. – 225 с.
2. **Преобразование** нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Цели в области устойчивого развития. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года. 70/1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : undocs.org.
3. **Национальная** стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период 2030 г. : одобр. Президиумом Совета Министров Республики Беларусь // Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2017. – Режим доступа : www.economy.gov.by. – Дата доступа : 01.09.2019.
4. **Altman, M.** Economic Growth and the High Wage Economy. Choices, constraints and opportunities in the market economy / M. Altman; UK by Routledge, 2012. – 313 p.
5. **Маршалл, А.** Принципы политэкономии. В 3-х т. Т. 1 / А. Маршалл ; пер. Р. И. Столпера. – М. : Прогресс-Москва, 1983. – 415 с.
6. **World Economic Forum.** “Committed to Improving the state of the World, The human capital report 2016”, World Economic Forum, 2016 // Iberglobal [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.berglobal.com>. – Date of access : 19.01.2019.
7. **World Economic Forum.** “The Global Risks Interconnections Map 2017” World Economic Forum, 2016 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://reports.weforum.org>. – Date of access : 19.01.2019.
8. **International Labor Office, Global Jobs Pact: Policy Coherence and International Coordination (GB306-WP-SDG).** Geneva: ILO, 2009 // International Labor Organization [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.ilo.org>. – Date of access : 19.01.2019.

9. **United Nations**, Resolution: Transforming our world. Sustainable Development Agenda 2030. Sustainable Development Goals. (A/RES/70/1). Brussels: UN, 2015 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.unctad.org>. – Date of access : 19.01.2019.

10. **European Commission**, Work Programmer 2018–2020: Horizon 2020. Climate action, environment, resource efficiency and raw materials (C (2018)4708). Brussels: EC, 2017 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://ec.europa.eu/research>. – Date of access : 19.01.2019.

11. **Об утверждении** Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы : Указ Президента Респ. Беларусь от 15 дек. 2016 г. № 466 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2016. – Режим доступа : <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=P31600466>. – Дата доступа : 10.09.2019.

12. **Государственная программа** «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы» : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 янв. 2016 г. № 73 // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2016. – Режим доступа : <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020.pdf>. – Дата доступа : 10.09.2019.

13. **Об утверждении** Программы социально-экономического развития Витебской области на 2016–2020 гг. : решение Витебского областного Совета депутатов от 6 апр. 2017 г. № 191 // Витебский горисполком [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vitebsk.gov.by>.

14. **Об утверждении** Программы социально-экономического развития г. Новополоцка на 2016–2020 годы : решение Новополоцкого городского Совета депутатов от 8 августа 2017 г. № 195 // Официальный сайт Новополоцкого горисполкома [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.novopolotsk.by>.

15. **Об усилении** требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Республики Беларусь от 15 дек. 2014 г. № 5 // Официальный сайт Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2014. – Режим доступа : http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-5-ot-15-dekabrja-2014-g-10434. – Дата доступа : 10.09.2019.

16. **Об оплате** труда работников : постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 // Официальный сайт Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://president.gov.by>. – Дата доступа : 10.09.2019.

17. **О предупреждении** социального иждивенчества: Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апр. 2015 г. № 3 // Официальный сайт Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://president.gov.by>. – Дата доступа : 10.09.2019.

18. **Об оплате** труда работников бюджетных организаций : Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 // Официальный сайт Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2019. – Режим доступа : http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/ukaz-27-ot-18-janvarja-2019-g-20345. – Дата доступа : 10.09.2019.

19. **Зенькова, И. В.** Теоретико-практический анализ причинно-следственных связей между механизмом достижения производительного труда, установлением уровня заработной платы и навыками рабочей силы: мировой опыт / И. В. Зенькова // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экономические и юридические науки. – 2016. – № 6. – С. 2–10.

20. **Зенькова, И. В.** Некоторые особенности проявления феноменологической природы категории «занятость» / И. В. Зенькова // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экономические и юридические науки. – 2016. – № 5. – С. 17–23.

21. **Зенькова, И. В.** Основные фундаментальные предпосылки формирования эффективной занятости в экономических системах для инклюзивного экономического роста / И. В. Зенькова // Вестник РУДН. Серия: Экономика. – 2017. – Т. 25. – № 3. – С. 333–342.

22. **Ziankova, I.** Study of the Theoretical and Methodological Foundations of Employment and the Effective Distribution of Labour / I. Ziankova / Latgale National Economy Research // Journal of Social Sciences. – 2017. – № 1(9). – P. 139–153.

Получено 11.10.2019.