

новленными в организации стандартами. Понятно, что появление такой способности никак не гарантируется ни подготовкой в вузах, ни в бизнес школах, тем более одним только прохождением формальных курсов, в ходе которых человек, как предполагается, усвоит новые знания. И конечно, обучение, направленное только на приращение знаний и умений, никак не гарантирует, что изученное будет применяться в повседневной деятельности и притом сделает ее более эффективной.

Весь процесс формирования и развития компетенций менеджера в основном направлен на формирование первичных компетенций, которые приобретаются и накапливаются достаточно легко и быстро, поскольку во всех компаниях, как правило, существуют ясные требования к функциональным компетенциям, а следовательно, их легко идентифицировать, оценить и подобрать необходимые для развития мероприятия. Более того, если профессиональные компетенции сотрудника не соответствуют требованиям, это сразу бросается в глаза, так как он физически не способен выполнять свою работу с надлежащим качеством. Помимо прочего, данные компетенции как раз могут быть более или менее одинаковыми в различных компаниях и поэтому не могут быть отличительным признаком одной компании от другой.

Многолетний практический опыт и современные научные исследования в области менеджмента показывают, что успешность руководителя определяется целым комплексом характеристик, которыми он должен обладать помимо знаний. Это означает, что полученных знаний соискателю руководящей должности недостаточно, поскольку ключевыми компетенциями, определяющими эффективность человека в качестве руководителя, выступают как раз не профессиональные, а личностные характеристики, связанные с его мотивацией, убеждениями и психофизиологическими особенностями. Эти поведенческие компетенции связаны с личностью человека, и их формирование происходит значительно сложнее. Во-первых, личностные компетенции формируются в течение всей жизни, начиная с рождения. Они превращаются в привычные стили поведения, и их очень сложно менять. Во-вторых, очень трудно прописать единые требования к личностным компетенциям, так как взаимоисключающие компетенции могут в различных ситуациях принести одинаковую пользу. В-третьих, нужен определенный срок (1,5–2 года) изменить те или иные аспекты поведения человека, официально принятые компанией. В этом случае можно использовать технологию саморазвития недостающих компетенций, поскольку при правильной организации она содержит мощный развивающий потенциал. Составление плана саморазвития не только помогает менеджерам перевести обобщенные желания и намерения в последовательность конкретных шагов, но и дает возможность контролировать ход про-

цесса развития, если включить в свои программы разноплановые акции: выполнение развивающих заданий на рабочем месте, участие в тренингах и семинарах, чтение специальной литературы, обучение на опыте других, обратная связь.

В конечном итоге, весь процесс формирования и развития компетенций направлен на то, что менеджер будет иметь единый профиль компетенций, которым, по мнению американских специалистов в области менеджмента, обладают лучшие менеджеры, независимо от специфики деятельности и уровня управления, и что по сути является причиной и основой их успешности.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Камалетдинова, А.Б. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru/authors/33468.shtml/> – Дата доступа 18.09.2012.
2. Лукашенко, М.А. Профессиональные компетенции руководителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketds.ru/sect=journal&id=competition>. – Дата доступа 11.09.2012.
3. Морозевич, А.Н. Методология компетентного подхода. Управленческое образование: проблемы и возможности / А.Н. Морозевич., А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2010. – № 2 (35). – С. 6–17.
4. Позняков, В. Инновационная компетентность специалиста / В.Позняков // Наука и Инновации. – 2008. – №7. – С. 65–69.
5. Спенсер, Л. Компетенции. Модели максимальной эффективности работы / Л. Спенсер. – М.: Новости, 2005. – 371 с.
6. Черных, А.И. Совершенствование управленческой компетентности экономистов менеджеров в системе дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bmsi.ru/dok/0f83fdd-54d8-40d2-b884-7b5bb07154f9> – Дата доступа 15.09.2012.
7. Чинарьян, Р. Структура менеджерского мастерства: эффективные коммуникации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.Salesgu.ru/2011/01/10/struktura-menedzherskodomasterstva-effektivnye-kommunikacii/> Дата доступа 10.09.2012.
8. Шатон, Г. Компетенции работают тогда, когда ими управляют / Г.Шатон // Организационное консультирование. – 2012. – № 1 (37). – С. 4–21.
9. Шрубенко, А.Г. Управленческое образование: проблемы и возможности / А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2010. – № 1 (34). – С. 54–67.

Материал поступил в редакцию 27.09.12

ZAKHARCHENKO L.A., MEDVEDEVA G.B. The formation and development of professional competencies manager in the system of higher education and postgraduate training

The article is devoted to one of the urgent problems of modern management – development of management skills manager. It disclosed concepts such as competence and the competence of the manager, determining the success of any professional manager. This paper address issues of formation and development of managerial skills through various forms of education, training and retraining of modern managers.

УДК 329(031)

Морозова Н.Н., Стрелец М.В.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКЕ ГЕРМАНИЯ

**Введение.** Отечественные учёные-обществоведы никогда ранее не занимались сравнительным анализом мер государственного регулирования занятости и безработицы в Республике Беларусь и Федеративной Республике Германия. Авторы настоящей публикации

попытались восполнить этот пробел.

### 1. Методы регулирования занятости

Основными мерами государственного регулирования занятости яв-

**Морозова Наталья Николаевна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики предприятий Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

220007, г. Минск, ул. Московская, 17.

**Стрелец Михаил Васильевич**, доктор исторических наук, профессор кафедры социально-политических и исторических наук Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

ляются определение потребности в кадрах и уровень заработной платы.

На сегодняшний день Германия испытывает дефицит именно в высококвалифицированных кадрах, а именно: врача, инженера, инженера-электрика, специалиста в области машиностроения и т.д.



Таблица 1. Размер заработной платы, в евро

	Германия	Беларусь
Минимальная з/п почасовая	6,90 (для восточной) 7,80 (для западной) [15, с.12]	0,56
Среднемесячная з/п	2 700 [31]	279 [18]
Стоимость 1 м <sup>2</sup> жилья в Берлине / Минске	1011 [37]	1707 [38]
Цена проездного документа на все виды транспорта на месяц, евро	51 [32]	10,48 [33]
Аренда 3-комнатной квартиры в Берлине / Минске	550 [34]	416 [35]
Цена на продукты питания	В среднем цена на продукты питания в Германии ниже, чем на аналогичные в Беларуси, ввиду высокой конкуренции	

Таблица 2. Самые высокооплачиваемые профессии в Германии

Профессия	з/п в Германии [17], евро	з/п в Беларуси, евро
главврач	8159	527,7
врач-педиатр	7124	301,89
директор банка	6885	594,3
пилот	6756	896,23

К примеру, потребность в инженерах-электриках на сегодняшнем германском рынке труда составляет 17 600 человек, в специалистах в области машиностроения – 30 300. Во многом данную потребность планируется покрыть за счет привлечения специалистов из-за границы. В то же время имеются и профессии, представленные в избытке на рынке труда. К таким профессиям относятся профессии, связанные с ИТ, ибо рынок ИТ-технологий, как никакой другой, насыщен до предела (причем не только собственными специалистами, но и специалистами из-за рубежа). Относительно невостребованными на рынке являются, кроме того, специалисты с экономическим образованием, банкиры, бухгалтера, юристы. Что касается рынка низкоквалифицированного труда, то можно уверенно сказать о его насыщенности. Происходит это преимущественно за счет привлечения рабочей силы из Турции, Ливии, Египта и т.д. Только за 2010 год Германию пополнили более 600 000 мигрантов [2].

Обращаясь к Республике Беларусь, нужно отметить принципиальное отличие от Германии в плане наиболее востребованных профессий: сегодня, как никогда раньше, в Беларуси отмечается нехватка низкоквалифицированных кадров. Таким образом, имеется потребность в рабочих профессиях, а именно: в арматурщиках, бетонщиках, грузчиках, водителях, дворниках, кондукторах, продавцах, малярах и т.д.

Только на рынке труда города Минска по состоянию на 1 марта 2012 года требуется более 260-ти арматурщиков, 114 бетонщиков, 191 грузчик, 589 кондукторов и т.д. [3]. Лидерство среди самых востребованных высококвалифицированных специалистов в Беларуси захватили, безусловно, программисты. Белорусским компаниям требуется все больше сотрудников такого профиля, однако львиную долю забирают ИТ-компании. Кроме того, большой спрос на белорусских программистов за рубежом. В результате возник огромный дефицит, и опытным программистам готовы платить зарплату в размере \$2,5 тыс. – \$3 тыс. [4].

Следующей мерой регулирования занятости является уровень заработной платы. Сопоставим размеры минимальных и средних заработных плат в Республике Беларусь и Германии. Размеры заработных плат представлены в таблице 1.

Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь в феврале 2012 г. составила 2 964 249 рублей (в январе 2012 г. – 2 880 585 рублей), рабочих и служащих – 2 995 685 рублей (в январе 2012 г. – 2 911 250 рублей) [7]. Самыми высокооплачиваемыми профессиями в Республике Беларусь являются сегодня программисты, летчики, шахтеры (средняя заработная плата 5 миллионов 500 тысяч рублей), работники финансовой сферы (5 500 000 рублей) [5], в Германии – врачи, пилоты, работники банка. По данным сайта Mojazarplata.by, в рейтинге самых высокооплачиваемых работ в Беларуси – профессии в области ИТ-технологий, финансовые аналитики и владельцы магазинов [19].

Важно понимать, что при таком высоком уровне заработной платы в Германии уровень расходов относительно невелик (сравниваем с уровнем расходов в Республике Беларусь). Так, стоимость проездного документа на месяц на все виды транспорта составляет сего-

дня в Германии 51 евро (без учета гибкой системы скидок) [14], а в Республике Беларусь – 10,48 евро (1 евро – 10 600 белорусских рублей) [15]. Аренда 3-комнатной квартиры в Берлине составляет 550 евро в месяц [16], в Минске – 416 евро [17]. К тому же цены на продукты питания в Германии если не ниже, то уж точно не выше белорусских. Динамика индекса потребительских цен в Федеративной Республике Германия представлена на диаграмме 1 [15].

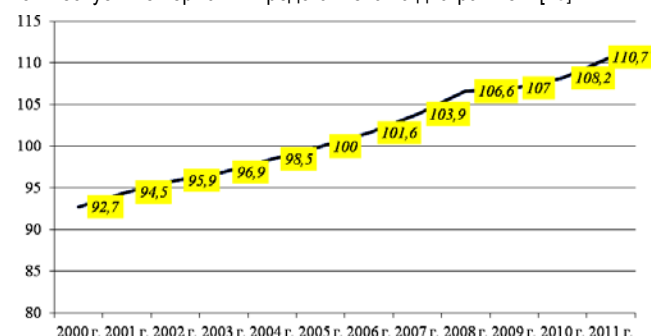


Рис. 1. Диаграмма динамики изменения индекса потребительских цен в Германии с 1992 по 2011 год, в % (2010 год – базисный = 100%)

## 2. Направления по регулированию безработицы

Меры по государственному регулированию безработицы делятся на активные и пассивные. К активным мерам относят организацию выплат на создание в экономике новых рабочих мест, переквалификацию рабочей силы, субсидирование слабых секторов экономики, введение института частичной занятости, содействие трудоустройству инвалидов и т.д. Пассивной же мерой госрегулирования безработицы считается институт социальных выплат безработным.

Активной мерой регулирования уровня безработицы является организация выплат на создание в экономике дополнительных рабочих мест. Безусловно, создание рабочих мест – очень важный аспект для нормализации ситуации на локальных рынках труда. В Беларуси нанимателям выделяют бюджетные ссуды на создание рабочих мест – по официальным данным, на них в январе–июне 2011 года трудоустроено в целом по республике 1 тыс. 63 человека (задание на 2010 год – 2 тыс. 455) [6]. В целом же за первое полугодие 2011 года в экономике создано более 70 тыс. рабочих мест [8]. Следующей мерой регулирования безработицы является повышение квалификации, а также переквалификация трудовых ресурсов. В Германии повышение квалификации рассматривается не только в качестве необходимого условия успешной карьеры, а в качестве гаранта занятости. Именно поэтому немцы стараются повышать свою профессиональную квалификацию, чтобы на случай безработицы не остаться без работы. По данным опроса, проводимого берлинским социологическим агентством SOEP, более 79% всех опрошенных (11983 человека из 15112 опрошиваемых) проходили повышение квалификации за последние три года [7].

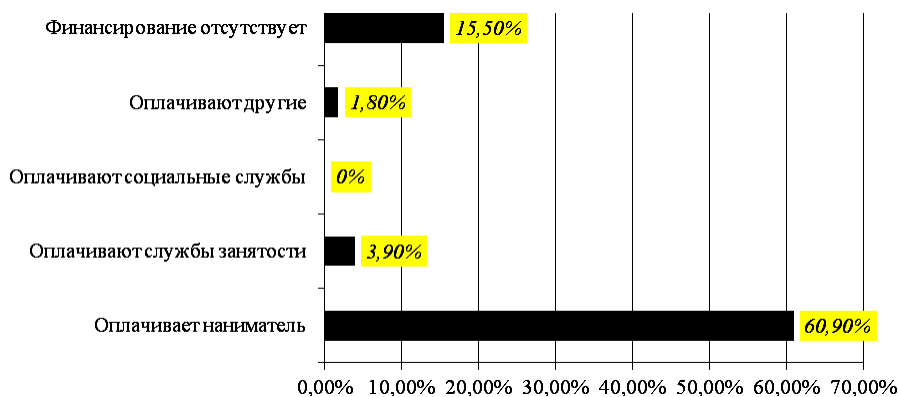


Рис. 2. Диаграмма финансирования повышения квалификации в ФРГ [22]

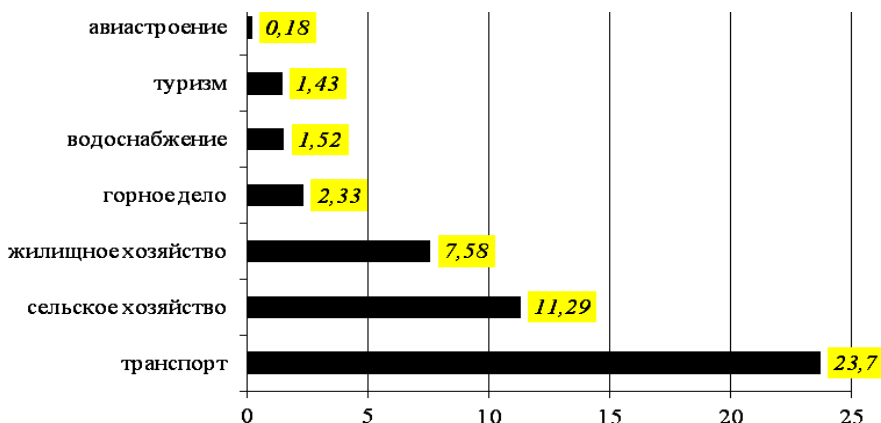


Рис. 3. Субсидии по отраслям немецкой экономики в 2011 году, млрд. евро

В Республике Беларусь в январе-марте нынешнего года государственная служба занятости направила на профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации почти 5 тыс. человек. Это 6,4% от нуждавшихся в трудоустройстве безработных [8]. Следующая мера активного регулирования занятости – субсидирование слабых секторов экономики. Как в Беларуси, так и в Германии наиболее уязвимым сектором экономики считается сельское хозяйство, поэтому большинство государственных субсидий направляется именно сюда. Субсидии стимулируют рост с/х производства, поддерживая занятость в отрасли на должном уровне. Помимо сельского хозяйства, субсидируемыми отраслями в Германии являются транспорт, горнодобывающая промышленность, отрасли жилищной направленности. Подробное распределение государственных средств в 2011 году по отраслям в Германии представлено на диаграмме 3 [9].

В Беларуси отрасль сельского хозяйства также активно поддерживается государством. По данным Национального статистического комитета, на 1 декабря 2011 года суммарная задолженность сельскохозяйственных организаций составила почти 60 трлн. рублей и выросла за год на 36,3%. В том числе задолженность по кредитам и займам увеличилась за год на 31,5% – с 28,6 трлн. до 37,7 трлн. рублей на 1 декабря 2011 года. 15% бюджета тратится сегодня на субсидирование сельского хозяйства.

Наконец, последней активной мерой госрегулирования является содействие трудоустройству инвалидов. В Республике Беларусь в соответствии с законом о занятости населения инвалидам предоставляются дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест, установления брони приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, организации обучения по специальным программам, адаптации к трудовой деятельности. Вопросы трудоустройства инвалидов решаются в тесном взаимодействии с общественными организациями инвалидов, с учетом их потребностей. По оперативным данным, в 2011 году нанимателям компенсированы и финансированы затраты из средств Фонда социальной защиты населения за приобретенное специализированное оборудование для создания 144 рабочих мест для трудоустройства инвали-

дов (задание на год – 143). Среди регионов республики наиболее активно эта работа велась в Гомельской области, где выполнение годового задания составило 127,8%. Прогнозного показателя не удалось достичь в двух областях: в Могилевской (57,1%) и в Гродненской (94,1%). Всего с 2006 года за содействием в трудоустройстве в органы по труду, занятости и социальной защите обратилось около 25 тыс. инвалидов, оказано содействие в обретении рабочего места практически каждому второму.

В Германии институт поддержки таких групп населения достаточно развит. В 2011 году в Германии насчитывалось 3,23 млн. трудоспособных людей-инвалидов [10]. Немецкое законодательство предписывает следующее: если нанимателем создано более 20-ти рабочих мест, на 5% они должны быть заполнены инвалидами. Причем женщинам-инвалидам отдается в этом плане еще больший приоритет [11].

Важнейшей мерой пассивного регулирования безработицы на рынке труда является сегодня выплата социальных пособий безработным. В Германии система выплаты социальных пособий безработным представлена двумя типами пособий – пособием I и пособием II (HartzIV). Человек, становящийся безработным и не менее 12 месяцев занимавшийся трудовой деятельностью, подлежащей страхованию, имеет возможность получения выплат из фонда страхования на случай безработицы (пособие I). Для получения пособия I нужно зарегистрироваться в агентстве труда лично не позднее, чем за три месяца до окончания трудовых отношений. При этом важно сообщить, что Вы ищете работу. Иначе выплаты, которые Вы будете получать в случае безработицы, могут быть сокращены. Обязанность регистрации остается и в том случае, если договор о продолжении старых или о новых трудовых отношениях еще не заключен. Это касается как срочных, так и бессрочных трудовых отношений. При наличии всех вышеперечисленных оснований пособие I в размере средней заработной платы будет выплачиваться ежемесячно в течение года.

Так называемое «базовое обеспечение для соискателей работы» (пособие по безработице II) начисляется всем лицам, которые могут работать и нуждаются в финансовой поддержке. Если человек может работать, но работы у него нет или его доходов недостаточно для покрытия средств к существованию, ему выплачивается пособие II. Это пособие является формой государственной социальной защи-

ты населения, которая финансируется за счет налогов. Пособие II направлено на то, чтобы по принципу «содействовать и требовать» снова трудоустроить ищущего работу.

Пока этого сделать не удается, безработный будет получать финансовую поддержку, размер которой зависит от его конкретных потребностей. При этом во внимание принимаются и живущие вместе с ним родственники (общность потребностей). При отсутствии иного страхования трудоспособные лица, нуждающиеся в финансовой поддержке, а также живущие и связанные с ними общностью потребностей родственники в рамках обязательного страхования страхуются в государственной кассе медицинского страхования на случай болезни и в кассе социального страхования на случай необходимости ухода. Безработный не имеет права на получение пособия II, если он вправе находиться в Германии исключительно в целях поиска работы, или если он, являясь лицом, ищущим убежища или «терпимым» в стране, может воспользоваться выплатами на основе Закона о помощи соискателям убежища. Таким образом, пособие по безработице II – это гарантированные социальные выплаты безработным. Минимальный размер пособия по безработице составляет сегодня в Германии 374 евро. Число безработных, получающих пособие II, представлено на диаграмме 4 [12].

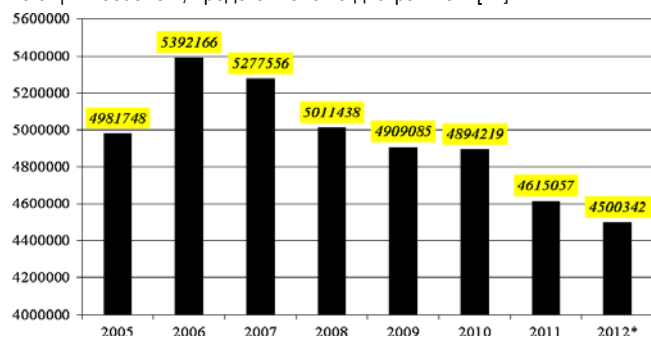


Рис. 4. Число безработных, получающих в Германии пособие по безработице II

Из диаграммы видно, что число безработных, получающих пособие по безработице II, уменьшается из года в год. Если в 2005 году их число составляло 4 981 748 человек, то уже в 2011 – 4 615 057 человек. Рассмотрим распределение получающих пособие II по конкретным землям в марте 2012 года [13].

В целом годовые расходы Германии на выплату социальных пособий по безработице превышают 6 млрд. евро.

Что касается Республики Беларусь, то система социальных выплат безработным представлена здесь пособиями, размеры которых крайне малы. Для сравнения сопоставим размеры пособий по безработице в Республике Беларусь и Федеративной Республике Германия.

В Республике Беларусь минимальный размер пособия по безра-

ботице составляет 10, 12 евро (14,7% бюджета прожиточного минимума) [1], в то время как в Германии 374 евро (больше в 36 раз).

### 3. Предложения по использованию опыта ФРГ в регулировании рынка труда Республики Беларусь

Таким образом, меры государственного регулирования занятости и безработицы отмечаются сегодня единством целей, хотя и предполагают использование различных рычагов. Очевидно, что в вопросах регулирования рынка труда для Республики Беларусь важен опыт Германии, ибо последняя успешно реализует политику занятости, определяемую как «flexicurity» (flexibility – гибкость, security – безопасность) – баланс, сочетание гарантий занятости и гибкости рынка труда. Ввиду мощной экспортоориентированности немецкой экономики, ее высокотехнологичности, в Германии ощущается сегодня нехватка именно высококвалифицированных кадров (в отличие от Республики Беларусь, где ощущается дефицит низкоквалифицированных кадров). Уровень средней заработной платы в Германии велик, в то время как в Беларуси отмечается относительно низкая заработная плата.

Германия – социальный проводник Европейского союза. Сегодня она успешно реализует множество социальных программ, обладает собственным Социальным кодексом, организует полноценную выплату социальных пособий, в том числе и безработным. Система социальных выплат безработным весьма дифференцирована, что делает ее еще более надежной. Что касается нашей страны, то для нее характерна проблема неэффективной занятости, которая находит свое проявление в форме вынужденной неполной занятости на производстве. В результате, для сферы занятости типичен высокий уровень вовлеченности трудовых ресурсов с низким эффектом фактического их использования и потерями рабочего времени.

На сегодняшний день человек, потерявший работу в Беларуси, не спешит регистрироваться в службе занятости в качестве безработного. Во многом это связано с недоверием к службам занятости («служба занятости не сможет найти для меня подходящую работу»), с привлечением безработных к обязательным общественным работам («не хочу работать за гроши»), с невысоким пособием по безработице, а также со стремлением самостоятельно найти работу. Именно поэтому официально контролируемым сегодня стал рынок труда преимущественно неквалифицированной рабочей силы, в то время как рынок квалифицированной перемещается за пределы видимости государственной службы занятости. Таким образом, уровень официальной безработицы настолько низок, что теоретически не нуждается в мерах регулирования. Поэтому меры регулирования рынка труда в Республике Беларусь отмечаются своей скудностью и неполноценностью и нуждаются в корректировке.

Считаем, что в Республике Беларусь система социальных выплат безработным должна принять более оформленный и дифференцированный вид, что позволило бы не только повысить пособия для отдельных категорий безработных, но и стимулировать безра-

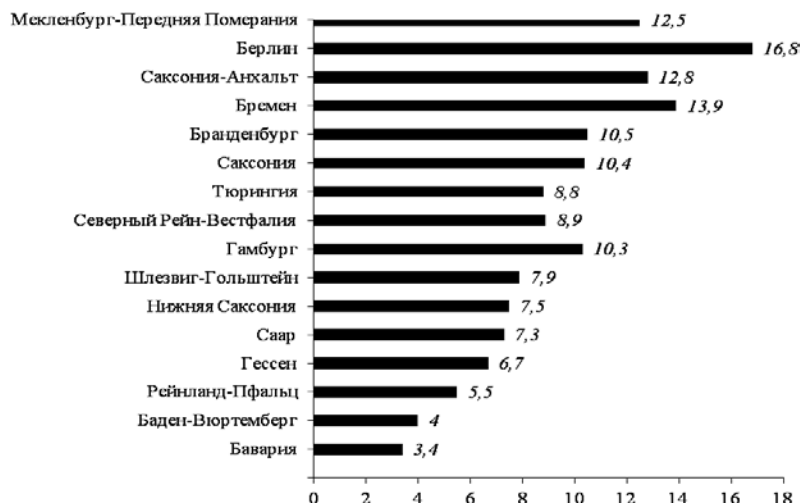


Рис. 5. Диаграмма доли получающих пособие II по землям, в %



ботных регистрироваться в государственных службах занятости в целях объективной оценки уровня безработицы в стране.

Государственное регулирование рынка труда в Республике Беларусь должно быть направлено, по примеру Германии, на реализацию активной политики на рынке труда. Должна быть разработана стратегия «взаимных обязательств» безработных граждан и государства, предполагающая, что эффективные услуги государства по возвращению безработных к занятости комбинируются с разработкой мер по стимулированию безработных к поиску работы, что расширяет предложение на рынке труда. Еще более развитым должно стать содействие инвалидам в трудоустройстве, подкрепление их трудовой деятельности дополнительными социальными выплатами, введение института частичной занятости, а также расширение института повышения квалификации и переквалификации. Базовыми принципами регулирования отечественного рынка труда должны стать не только обязательный характер труда как основная цель жизнедеятельности государства, но и ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд и оплату труда.

**Заключение.** Таким образом, есть резервы в направлении государственного регулирования рынка труда в Республике Беларусь на основе опыта Федеративной Республики Германия.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Занятость населения и безработица [Электронный ресурс] / Нац. статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012. – Режим доступа: [http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2012\\_3/14.pdf](http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2012_3/14.pdf). – Дата доступа: 05.04.2012.
2. Zuwanderung von Ausländern nach Deutschland (Stand: Mdrz 2012) [Electronic resource] / Statista. – Bundesagentur für Arbeit, 2012. – Mode of access: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1808/umfrage/zuwanderung-von-auslaendern-nach-deutschland/>. – Date of access: 14.04.2012.
3. Ситуация на рынке труда и итоги выполнения в 2011 году Государственной программы содействия занятости [Электронный ресурс] / Управление занятости населения комитета по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома. – Минск, 2012. Режим доступа: <http://minsk.gov.by/ru/org/5753/attach/1a90da1/>. – Дата доступа: 15.04.2012.
4. Самые востребованные и самые непопулярные профессии в Беларуси [Электронный ресурс] / Информационное агентство «Интерфакс-Запад», 2012. – Режим доступа: <http://www.interfax.by/article/89618>. – Дата доступа: 15.04.2012.
5. Самые высокооплачиваемые профессии в Беларуси [Электронный ресурс] / Информационное агентство «Завтра твоей страны», 2012. – Режим доступа: [http://zautra.by/art.php?sn\\_nid=10453&sn\\_cat=7](http://zautra.by/art.php?sn_nid=10453&sn_cat=7). – Дата доступа: 20.03.2012.
6. Создание новых рабочих мест в Беларуси [Электронный ресурс] / УП «Минская волна». – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://mvolna.by>. – Дата доступа: 04.04.2012.
7. Berufliche Weiterbildung (Stand: Mdrz 2012) [Electronic resource] / Statista. – SOEP, 2012. – Mode of access: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/179929/umfrage/berufliche-weiterbildung---fachliteratur-fachmessen-lehrgaenge/>. – Date of access: 14.04.2012.
8. Профобучение в Беларуси [Электронный ресурс] / ООО «ТУТ БАЙ МЕДИА». – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/283998.html>. – Дата доступа: 10.04.2012.
9. Finanzhilfen für Unternehmen in Deutschland nach Branchen (Stand: Mdrz) [Electronic resource] / Statista. – SOEP, 2012. – Mode of access: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/207471/umfrage/finanzhilfen-fuer-unternehmen-in-deutschland-nach-branchen/>. – Date of access: 14.04.2012.
10. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen [Stand: Dezember 2011] [Electronic resource] / Bundesagentur für Arbeit, 2012. – Mode of access: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2011.pdf>. – Date of access: 18.04.2012.
11. Schwerbehinderte Menschen am Arbeitsmarkt (Stand: Mdrz) [Electronic resource] / Bewerbungsagentur, 2012. – Mode of access: <http://arbeits-abc.de/welche-chancen-haben-behinderte-menschen-am-arbeitsmarkt/>. – Date of access: 10.04.2012.
12. Leistungsempfänger von Arbeitslosengeld II bis 2012 (Stand: Mdrz) [Electronic resource] / Statista. – Bundesagentur für Arbeit, 2012. – Mode of access: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1396/umfrage/leistungsempfaenger-von-arbeitslosengeld-ii-jahresdurchschnittswerte/>. – Date of access: 15.04.2012.
13. Anteil der Hartz IV Empfänger an der deutschen Bevölkerung (Stand: Mdrz) [Electronic resource] / Statista. – Bundesagentur für Arbeit, 2012. – Mode of access: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/4275/umfrage/anteil-der-hartz-iv-empfaenger-an-der-deutschen-bevoelkerung>. – Date of access: 15.04.2012.
14. Аренда квартир в Минске [Электронный ресурс] / Информационный ресурс Snimi.By. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://snimi.by/flats/>. – Дата доступа: 14.04.2012.
15. Entwicklung des Verbraucherpreisindex (Stand: Mdrz) [Electronic resource] / Statista. – Statistisches Bundesamt, 2012. – Mode of access: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/2550/umfrage/entwicklung-des-verbraucherpreisindex/>. – Date of access: 15.04.2012.
16. Цена на рынке жилья [Электронный ресурс] / ООО «ТУТ БАЙ МЕДИА». – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://news.tut.by/economics/279858.html>. – Дата доступа: 25.04.2012.
17. Der Wohnungsmarkt in Berlin (Stand: Mdrz) [Electronic resource] / WOHNUNG.DE, 2012. – Mode of access: <http://www.wohnung-jetzt.de/wohnungsmarkt/wohnungen/berlin.php>. – Date of access: 25.04.2012.
18. Frevel, B. Sozialpolitik kompakt / B. Frevel. – Berlin: Vogel, 2008. – 236 s.
19. Уровень заработной платы по профессиям [Электронный ресурс] / Информационный проект Mojazarplata.by. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://mojazarplata.by/main/ona-i-rabota/she-and-career/rabota-v-it-postkrizisnye-tendencii-i-sovety-po-trudosutroistvu>. – Дата доступа: 05.04.2012.

Материал поступил в редакцию 11.05.12

MOROZOVA N.N., STRELETS M.V. The comparative analysis of governmental regulating measures of employment and unemployment in the Republic of Belarus and federal republic of Germany

In the article authors make an attempt to present an in-Belarusian dimension of the modern Germany state policy aspect, which involves employment and unemployment regulation. In this paper they show how the authorities of the Republic of Belarus and of FRG determine the need for personnel and salary level, demonstrate their involvement in generating new jobs in economy, in requalification of working population, subsidizing weak economic sectors, introduction of the part-time employment institution, contribution to and functioning of the social-payments-to-unemployed institution. The authors formulate some proposals on how to leverage FRG's practice in regulating labor market of the Republic of Belarus. The information base for this research consists of normative legal acts on labor market regulation, statistical reports of German information agencies, National Statistical Committee of the Republic of Belarus, data from monitoring of labor market and social-and-labor sphere, which are posted in the Internet Global Network.