

Диана Дмитриевна Кармызова*мл. науч. сотрудник Института социологии Национальной академии наук Беларуси***Diana Karmyzova***Junior Researcher of the Institute of Sociology of National Academy of Sciences of Belarus**e-mail: dianadmkr@gmail.com*

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ТРУДА ЖИТЕЛЕЙ ТЕРРИТОРИЙ, ПОСТРАДАВШИХ ОТ АВАРИИ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС (НА ПРИМЕРЕ ГОМЕЛЬСКОЙ, БРЕСТСКОЙ И МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТЕЙ)*

Исследование фокусируется на работниках (служащих), которые заняты на рынке труда территорий, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС. Анализируются мнения респондентов о составе компонентов социального пакета, а также соответствия между фактически реализуемыми и востребованными мерами поощрения, компенсации труда по месту работы опрошенных. Определены значимые компоненты социального пакета и различия в их восприятии в зависимости от трудового стажа работников и уровня их удовлетворенности текущим материальным положением. Установлено, что наиболее часто реализуемые и в то же время востребованные меры поощрения труда связаны с финансовой поддержкой.

Ключевые слова: *труд, мотивация труда, социальный пакет, трудовой стаж, материальное и нематериальное поощрение труда.*

Social Benefits Package as a Labor Motivation Factor for Residents in Territories Affected by the Chernobyl Nuclear Disaster (Case Study of Gomel, Brest, and Mogilev Regions)

The study focuses on employees working in labor markets of territories affected by the Chernobyl nuclear disaster. It examines respondents' perceptions regarding the composition of social benefit packages, as well as the alignment between currently implemented and desired measures of labor incentives and compensation at their workplaces. The research identifies key components of social benefits and analyzes differences in their perception based on employees' work experience and satisfaction with their current financial situation. The findings indicate that the most frequently provided and simultaneously demanded labor incentives are associated with financial support.

Key words: *labor, labor motivation, social benefits package, work experience, material and non-material incentives.*

Введение

Рынок труда представляет собой социально конструируемое пространство, в котором взаимодействие работодателей и работников формируется под влиянием более широких общественных отношений и социальных процессов. Значимым элементом функционирования рынка труда выступает мотивация работников, которая формируется под воздействием как экономических, так и социально-психологических факторов.

Опираясь на теорию мотивации А. Маслоу, согласно которой активизация высших потребностей происходит постепенно, по мере удовлетворения более низких [1], можно утверждать, что стремление работника к самореализации становится возможным лишь после достижения определенного уровня материальной, физической и психологической стабильности. Когда базовые потребности человека, такие как физиологические нужды и безопасность, удовлетворены, считается, что индивид стремится реализовать потребности более высокого уровня (потребности в уважении и признании, самореализации, создании социальных связей). В таком контексте труд и уровень его оплаты играют принципиально важную роль не только как средство обеспечения базовых условий для качественно наполненной жизни и безопасно-

**Статья подготовлена в рамках проекта «Мониторинг общественного мнения о проблемах и перспективах социально-экономического развития пострадавших от аварии на ЧАЭС территориях» Государственной программы по преодолению последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС на 2021–2025 гг. (научный руководитель – Е. В. Мартищенко).*

сти человека, но и как фактор, который выступает основанием для самореализации.

Таким образом, работодатель, стремящийся повысить трудовой потенциал своих сотрудников и общую производительность труда, должен учитывать базовые аспекты мотивации работников. Сегодня наиболее распространенные меры повышения мотивации и стимулирования труда – это гарантии, льготы и обязательства, которые возложены на работодателя государством и закреплены в Трудовом кодексе Республики Беларусь [2]. К ним относятся минимальная заработная плата (месячная и часовая), оплата больничных листов, предоставление основного трудового отпуска, гарантии и компенсации служебных командировок и др. Вместе с тем работодатель по собственной инициативе и за счет средств предприятия (организации) вправе поощрять работников. Виды поощрений в этом случае определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине [2]. Наниматель может использовать различные формы поощрения и мотивации труда, которые в профессиональной литературе называются компенсационным и/или мотивационным социальным пакетом [3, с. 45].

Проблематика исследования мотивации труда связана, с одной стороны, со сложностью оценки уровня удовлетворенности трудом населения, занятого в экономике страны, и влияния стимулирующего эффекта социального пакета (или его компонентов), если он предоставляется по месту работы занятых. С другой стороны, исследования мотивации труда приобретают особое значение в отношении социально уязвимых категорий работников, а также населения, которое проживает на «загрязненных» от аварии на Чернобыльской АЭС (ЧАЭС) территориях Брестской, Гомельской и Могилевской областей.

Ряд белорусских исследователей отметили рост диспропорций на национальном рынке труда, включая дисбаланс между «занятостью и безработицей», а также уровнем оплаты труда [4–6]. В Брестской, Витебской, Гомельской и Могилевской областях уровень занятости ниже среднереспубликанского показателя, а показатель безработицы – выше [7], что усугубляется оттоком населения из этих регионов. Отмечен-

ные аспекты рынка труда территорий, пострадавших от аварии на ЧАЭС, обуславливают необходимость исследования материальных и нематериальных факторов мотивации труда работников. В этом контексте социальный пакет может выступать в качестве значимого компенсаторного и мотивационного инструмента «закрепления» работников по месту труда, а также вклада в экономику исследуемых областей.

Актуальность статьи заключается в системной оценке удовлетворенности населением социальным пакетом по месту работы в условиях повышенных социальных рисков в силу проживания на «загрязненных» территориях. Недостаточная персонализация и гибкость системы поддержки и компенсации неблагоприятных условий труда могут ограничивать стимулирующий эффект социального пакета, что в долгосрочной перспективе отразится на уровне удовлетворенности работников трудом и в целом – на общей эффективности работы организации.

Цель статьи – определить роль мер повышения мотивации и стимулирования труда для закрепления работников на территориях, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС (Брестской, Гомельской, Могилевской областей).

Задачи исследования:

1) проанализировать значимость компонентов социального пакета в целом, а также его зависимость от трудового стажа работников и степени удовлетворенности материальным достатком респондентов;

2) установить соответствие между фактическими и желаемыми мерами поощрения и мотивации труда по месту работы опрошенных.

Основная часть

В качестве эмпирической базы исследования заявленной проблематики выступили данные опроса, проведенного в 2024 г., населения территорий Брестской, Гомельской и Могилевской областей, пострадавших от аварии на ЧАЭС (на основе вероятностной многоступенчатой стратифицированной территориальной выборочной совокупности).

Общий объем выборочной совокупности составил 1012 человек (предельная ошибка выборки $\pm 3,3\%$ при доверительной вероятности 95,0 %).

Предоставление работодателем различных бонусов в рамках социального пакета во многих случаях является значимым фактором удержания работников, а также стимулирования мотивации их труда, в связи с чем в рамках опроса респондентам, работающие официально и неофициально, на постоянной или непостоянной основе, предлагалось ответить, какие компоненты включены в социальный пакет по месту их работы и какие меры поощрения труда максимально соответствуют потребностям работающих.

Распределение респондентов в соответствии со статусом их трудоустройства имеет следующий вид: были трудоустроены 65,6 % опрошенных (из них официально и на постоянной основе трудились 59,6 %; официально, но не постоянно – 3,4 %; неофициально – 2,6 %); не были трудоустроены 34,8 % (из них временно не заняты 5 %, никогда не работали 7 %, не были заняты в связи с выходом на пенсию и по другим причинам – 22,8 %).

Итак, в рамках исследования проведено сравнение *фактически получаемых* и *желаемых* компонентов социального пакета населения, проживающего на территориях, загрязненных в результате аварии на ЧАЭС.

Согласно полученным данным, наиболее распространенными мерами поощрения труда, которые были реализованы по месту работы опрошенных, были «денежные поощрения, премии» (68,1 %) и/или предо-

ставление «дополнительных дней отпуска» (55,5 %). Эти меры поощрения труда широко распространены.

Кроме того, предоставление трудовых и социальных отпусков регламентируется нормами Трудового кодекса Республики Беларусь [2] и является частью тех обязательств, которые возложены на работодателя государством.

Среди прочих мер поощрения и/или мотивации труда в рамках социального пакета, которые предоставляются респондентам по месту работы, – «оплата предприятием или организацией путевок на отдых» (23,7 %), «возмещение расходов на переобучение, повышение квалификации» (18,5 %), «оплата работодателем услуг корпоративной сотовой связи» (17,2 %), «обеспечение работников горячим питанием» (15,2 %), «частичная или полная оплата медицинских услуг» (12,9 %).

В числе менее распространенных бонусов мотивационного социального пакета работники исследуемых территорий упоминали «предоставление жилья (или возмещение расходов за аренду)» (8,9 %), «оплата абонементов в спортзалы» (7 %), «оплата проездных документов (или организация транспорта)» (6,9 %). О том, что никакие меры поощрения труда по месту работы не применялись, сообщили 10,5 % опрошенных (рисунок 1).

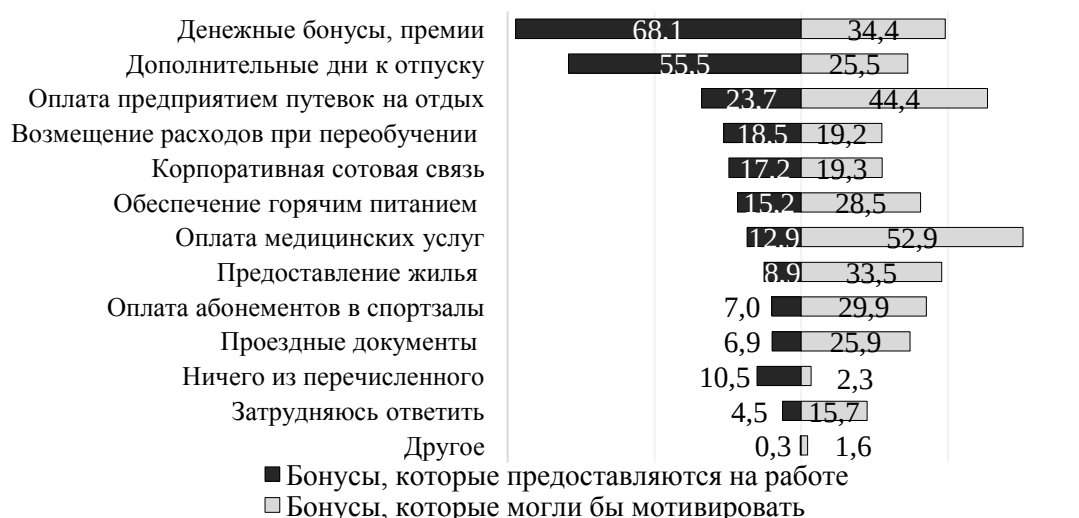


Рисунок 1 – Распределение ответов работающих респондентов на вопрос о фактических и желаемых мерах и компонентах социального пакета по месту их работы, % от общего числа ответов

Также респондентам предлагалось указать, какие бонусы, включенные в социальный пакет их предприятия, могли бы дополнительно мотивировать работников, т. е. являются наиболее желаемыми. К таким компонентам социального пакета респонденты (работники) отнесли «оплату (полную или частичную) работодателем медицинских услуг» (52,9 %), «оплату путевок на отдых» (44,4 %), «предоставление денежных бонусов и премий» (34,4 %).

Вместе с тем работники исследуемых территорий Брестской, Гомельской и Могилевской областей отмечали значимость таких мер поддержки, как «предоставление жилья (возмещение стоимости аренды жилья)» (33,5 %), «оплата абонементов в спортзал» (29,9 %), «обеспечение горячим питанием или организация мест питания» (28,5 %), «предоставление проездных документов или организация транспорта» (25,9 %). Замыкают перечень компонентов социального пакета «возмещение работодателем расходов при переобучении, повышении классификации» (19,2 %) и «обеспечение корпоративной связи» (19,3 %).

Зафиксированные различия между фактическими и желаемыми компонентами социального пакета объясняются несовпадением интересов и возможностей сторон: работодатели предлагают меры поддержки исходя из экономической целесообразности и институциональных ограничений, а работники ориентируются на индивидуальные потребности, обусловленные их социально-экономическим положением и личными интересами в отношении поддержания здоровья, жилья или комфорта. Кроме того, обнаруженный дисбаланс может свидетельствовать о более широких структурных противоречиях в системе трудовых отношений между работодателями и работниками исследуемых территорий.

В рамках анализа данных внимание также было уделено различиям в ответах респондентов с разным трудовым стажем («менее 2 лет», «от 3 до 6 лет», «7 и более лет»), что позволило сделать выводы о фактически реализуемых мерах поддержки мотивации труда работников и их ожиданиях.

Далее представлены сгруппированные ответы респондентов на вопрос «Сколько времени Вы работаете (работали)

на последнем месте?». Объединены ответы респондентов, которые указали, что «работали» (официально и/или неофициально), «временно не работали или уже не работают по причине выхода на пенсию (или иным причинам)». Исключены ответы респондентов, которые указали, что они «нет, никогда не работали».

1. Было установлено, что уровень информированности работников о компонентах социального пакета может быть связан с трудовым стажем опрошенных. Среди респондентов с наименьшим стажем (до 2 лет) зафиксировано наибольшее число работников (13,8 %), которые «затруднились ответить» на вопрос о том, какие бонусы или меры поощрения труда предоставляются им в рамках текущих трудовых договоров (или предоставлялись в рамках трудовых контрактов на предыдущем месте работы). Работники с более продолжительным трудовым стажем, наоборот, реже испытывали затруднения с ответами в отношении перечня предоставляемого им социального пакета. Среди опрошенных с трудовым стажем от 3 до 6 лет доля затруднившихся ответить составила 3,9 %, среди тех, чей стаж превышает 7 лет, – 5,7 %. Следовательно, можно сделать предположение, что работники с наименьшим стажем менее осведомлены о своих правах и льготах, а также о мерах поощрения труда, которые предоставляются работодателем в рамках социального пакета.

2. Респонденты с трудовым стажем до 2 лет реже отмечали, что им выплачиваются «денежные бонусы или премии» – 59,2 %. В свою очередь, о материальном поощрении труда в виде премирования сообщали 72,8 % респондентов со стажем от 3 до 6 лет и 65,9 % опрошенных, чей стаж превышает 7 лет.

Аналогичная тенденция наблюдается и в отношении такого компонента социального пакета, как предоставление «дополнительных дней отпуска»: о предоставлении дополнительных дней отпуска в рамках трудовых контрактов (и социальных пакетов) отметили 36,8 % работников со стажем до 2 лет, 44,4 % работников со стажем от 3 до 6 лет и 59,9 % респондентов со стажем 7 лет и более. Примечательно, что именно денежное премирование и дополнительные дни отпуска оказались компонентами соци-

ального пакета, где доля фактически предоставляемых бонусов превысила долю желаемых.

В рамках исследуемого перечня компонентов социального пакета среди всех респондентов наименее востребованными оказались такие бонусы, как «оплата работодателем корпоративной сотовой связи» и «возмещение расходов на повышение квалификации или обучение». Это может быть связано с тем, что эти компоненты социального пакета воспринимаются работниками как менее значимые по сравнению с другими формами поддержки (материальное поощрение или медицинское страхование). Низкий уровень их востребованности еще можно объяснять спецификой трудовой деятельности или недостаточной информированностью работников о потенциальной пользе таких мер компенсации и поощрения труда.

Представленный в таблице 1 перечень мер поощрения труда, согласно оценкам респондентов, обладает значительным мотивационным потенциалом. Респонденты, проживающие на «загрязненных» территориях, сообщали, что мотивацией к продуктивному труду и сохранению текущей по-

зиции по месту работы, могут выступить такие компоненты социального пакета, как «частичная оплата предприятием медицинских услуг», «частичная оплата предприятием путевок на отдых», «обеспечение горячим питанием (наличие столовой, кафе и др.)», «предоставление жилья (частичная компенсация при аренде жилья)», «оплата проездных документов (доставка до места работы)», «оплата абонементов в спортзал». Респонденты с меньшим трудовым стажем (до 2 лет и от 3 до 6 лет) чаще указывали на необходимость дополнительных мер поддержки, что свидетельствует о более высоких ожиданиях от нанимателя среди указанных категорий работников.

3. Наиболее желаемым бонусом социального пакета для опрошенных с трудовым стажем менее 2 лет является «частичная оплата предприятием путевок на отдых» (51 %), респонденты же с большим трудовым стажем отдают предпочтение «частичной оплате работодателем медицинских услуг»; о том, что это «желаемая» мера поощрения труда, отметили 48,6 % респондентов с трудовым стажем от 3 до 6 лет и 53 % опрошенных со стажем более 7 лет (таблица 1).

Таблица 1 – Перечень компонентов социального пакета респондентов в зависимости от трудового стажа (текущего или на последнем месте работы), % от общего числа ответов

Перечень компонентов социального пакета	Трудовой стаж, лет					
	До 2		От 3 до 6		7 и более	
	Фактические	Желаемые	Фактические	Желаемые	Фактические	Желаемые
Денежные бонусы, премии	59,2	41,3	72,8	33,5	65,9	32,8
Дополнительные дни к отпуску	36,8	29,6	44,4	30,4	59,9	22,2
Наличие корпоративной сотовой связи	14,8	17,4	22,5	21,9	9,7	15,4
Частичная оплата предприятием путевок на отдых	16,4	51,0	22,4	43,9	26,7	35,9
Возмещение работодателем расходов при повышении квалификации и т. д.	15,7	19,0	16,8	22,4	16,3	14,4
Частичная оплата предприятием медицинских услуг	11,2	45,2	14,0	48,6	10,3	53,0
Обеспечение горячим питанием (наличие столовой, кафе и др.)	8,5	31,4	13,6	33,7	15,1	23,1
Предоставление жилья (частичная компенсация при аренде жилья)	10,9	40,4	8,3	35,7	6,1	25,7
Проездные документы (доставка до места работы)	5,9	32,9	8,1	27,1	5,9	18,2
Оплата спортивных абонементов	8,7	28,2	6,3	31,9	4,9	21,1
Затрудняюсь ответить	13,8	19,7	3,9	14,0	5,7	21,1
Другое	0,0	0,7	0,0	0,0	0,4	2,4
Ничего из перечисленного	11,5	3,1	10,7	2,6	11,5	4,6

4. Наименьший разрыв между фактическим и желаемым перечнями компонентов социального пакета наблюдался среди респондентов с трудовым стажем 7 лет и более.

Это, вероятно, можно объяснить тем, что работники с большим стажем лучше информированы и уже имеют доступ к основным бонусам и мерам поддержки в рамках реализации социального пакета в силу наличия определенного трудового стажа.

Опираясь на теорию А. Маслоу, согласно которой удовлетворение базовых потребностей – это основа для реализации потребностей более высокого порядка, что включает мотивацию труда, желание самореализоваться в профессии и т. п., целесообразно проанализировать связь между удовлетворенностью материальным положением респондентов и их желаниями относительно содержания социального пакета, который предоставляется им по месту работы.

В ходе анализа фактически осуществляемых мер поощрения труда сравнивались ответы респондентов, которые *удовлетворены* и *не удовлетворены* своим материальным положением.

В связи с этим была проведена группировка данных, полученных в рамках анализа ответов респондентов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены своим материальным положением»: «удовлетворен» – 62 % (объединены варианты ответов «полностью удовлетворен» – 10,5 % и «скорее, удовлетворен» – 51,6 %) и «не удовлетворен» – 38 % (объединены варианты ответов «скорее, не удовлетворен» – 32,7 % и «полностью не удовлетворен» – 5,3 %).

В рамках своих социальных пакетов по месту работы опрошенные получали в первую очередь «денежные бонусы, премии» (74,6 % среди тех, кто удовлетворен; 53,1 % среди тех, кто «не удовлетворен») и/или «дополнительные дни к отпуску» (55,6 % среди тех, кто «удовлетворен»; 45,2 % среди тех, кто «не удовлетворен»), а также «частичную оплату предприятием путевок на отдых» (28,7 % среди тех, кто «удовлетворен»; 26,1 % среди тех, кто «не удовлетворен»).

Эти формы поощрения работников наиболее распространены в рамках социальных пакетов участников исследования вне зависимости от степени их удовлетворенности своим материальным положением.

Однако стоит отметить, что респонденты, которые испытывают большую удовлетворенность своим материальным положением, чаще подтверждали получение как материальных поощрений, так и дополнительных дней отпуска.

С другой стороны, респонденты, не удовлетворенные своей финансовой ситуацией, реже указывали на то, что им предоставляются отмеченные выше меры поощрения труда в рамках социального пакета по месту работы.

Итак, в рамках изучаемых позиций было зафиксировано наибольшее различие в их восприятии между группами респондентов по уровню удовлетворенности материальным положением.

В отношении других категорий из перечня социального пакета, представленных в таблице 2, различия оказались менее значительными.

Поэтому можно сделать вывод о значимости материального поощрения труда, как и мер поддержки, в виде предоставления дополнительных дней к отпуску или компенсации отпускных путевок и их влияния на уровень удовлетворенности и мотивации труда работников.

Наиболее желаемые компоненты социального пакета среди опрошенных – это «частичная оплата работодателем медицинских услуг», на что указали 50,4 и 49,4 % респондентов, «удовлетворенных» и «не удовлетворенных» своим материальным положением соответственно.

Востребованными мерами поощрения и мотивации труда, по оценкам опрошенных, также могут быть «предоставление жилья или частичная компенсация его аренды», «обеспечение работников горячим питанием по месту работы», «полная или частичная оплата абонеента в спортзал», «оплата проездных документов или организация транспорта до работы» (таблица 2).

Таблица 2 – Перечень компонентов социального пакета респондентов в зависимости от удовлетворенности своим материальным положением, % от общего числа ответов

Перечень компонентов социального пакета	Фактические		Желаемые	
	Полностью либо частично «удовлетворен»	Полностью либо частично «не удовлетворен»	Полностью либо частично «удовлетворен»	Полностью либо частично «не удовлетворен»
Денежные бонусы, премии	74,6	53,1	27,3	44,1
Дополнительные дни к отпуску	55,6	45,2	23,6	28,3
Частичная оплата предприятием путевок на отдых	28,7	26,1	38,1	34,7
Возмещение работодателем расходов при повышении квалификации, переобучении	20,9	15,0	18,6	22,1
Обеспечение горячим питанием (наличие столовой, кафе)	14,6	13,5	31,1	27,3
Частичная оплата предприятием медицинских услуг	12,9	13,2	50,4	49,4
Наличие корпоративной сотовой связи	12,8	13,0	21,1	18,5
Предоставление жилья (частичная компенсация при аренде жилья)	10,1	7,3	31,8	37,0
Оплата (полная или частичная) спортивных абонементов	7,2	6,4	25,6	31,2
Проездные документы (доставка до места работы)	7,8	7,1	24,3	28,8
Другое	0,0	0,6	1,7	1,7
Затрудняюсь ответить	4,4	11,3	19,3	15,2
Ничего из перечисленного	10,0	12,1	5,6	5,1

Заключение

Итак, социальный пакет рассматривался в качестве значимого элемента системы трудового стимулирования населения, проживающего на территориях Брестской, Гомельской и Могилевской областей, подвергшихся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС. Для выявления диспропорций в оценке значимости компонентов социального пакета среди респондентов с различным трудовым стажем и уровнем удовлетворенности своим материальным положением был осуществлен анализ фактически получаемых и желаемых мер поощрения труда по месту работы опрошенных. Было установлено, что наиболее распространенные и фактически реализуемые меры поощрения труда – это «денежные поощрения и премии», «дополнительные дни отпуска» и «оплата путевок на отдых». Среди желаемых (востребованных) мер поощрения и мотивации труда – «оплата медицинских услуг», «оплата путевок на отдых», «материальное поощрение» и «предоставление жилья (компенсация его аренды)». При этом «медицинское страхование» остается ключевым

элементом, способным повлиять на мотивацию труда и удовлетворенность работников.

Выявлено, что трудовой стаж влияет на информированность работников о составе социального пакета по месту работы. Респонденты с наименьшим стажем (до 2 лет) менее информированы о компонентах социального пакета по месту работы, что может свидетельствовать о недостаточной коммуникации между нанимателями и работниками или о завышенных ожиданиях со стороны опрошенных. Респонденты с более продолжительным трудовым стажем (от 3 до 6 лет, от 7 лет и более) и удовлетворенные своим материальным положением чаще сообщали в рамках исследования о «денежном премировании» и получении «дополнительных дней отпуска» в рамках социального пакета по месту их работы.

Учет ожиданий различных категорий работников по отношению к мерам поощрения труда в рамках социального пакета может положительно влиять на мотивацию и удовлетворенность условиями труда. Учет и реализация мер поддержки может быть ключевым фактором сохранения кадрового состава работников исследуемых территорий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маслоу, А. Х. Мотивация и личность / А. Х. Маслоу. – СПб. : Питер, 2019. – 342 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 8 июля 2024 г. № 25-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 28.03.2025).
3. Социальный пакет работника // Электронный профессиональный журнал «Я – специалист по кадрам». – 2010. – № 4. – С. 45. – URL: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/sotsialnyi-paket-rabotnika_0000000 (дата обращения: 25.03.2025).
4. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: развитие в условиях современных вызовов / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. – 2024. – № 3. – С. 80–94.
5. Маковская, Н. Специфика занятости и безработица в Беларуси: факторы, ее формирующие / Н. Маковская // Общество и экономика. – 2019. – № 1. – С. 80–88.
6. Маркидонова, А. В. Совершенствование механизма государственного регулирования региональных рынков труда / А. В. Маркидонова // Белорусский экономический журнал. – 2023. – № 3. – С. 97–114.
7. Ванкевич, Е. В. Влияние мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, Е. В. Гуторова // Белорусский экономический журнал. – 2023. – № 3. – С. 53–71.

REFERENCES

1. Maslou, A. Kh. Motivacija i lichnost' / A. Kh. Maslou. – SPb. : Pitier, 2019. – 342 s.
2. Trudovok kodeks Rjespubliki Bielarus' : 26 ijulia 1999 g. № 296-Z : priniat Palatoj predstavitieliej 8 ijunia 1999 g. : odobr. Sovietom Rjesp. 30 ijunia 1999 g. : v ried. Zakona Rjesp. Bielarus' ot 8 ijulia 2024 g. № 25-Z // ETALON : inform.-poiskovaja sistiema (data obrashchienija: 28.03.2025).
3. Social'nyj pakiet rabotnika // Eliektronnyj profiessional'nyj zhurnal «Ja – spiecialist po kadram». – 2010. – № 4. – S. 45. – URL: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/sotsialnyi-paket-rabotnika_0000000 (data obrashchienija: 25.03.2025).
4. Vankievich, Je. V. Rynok truda Rjespubliki Bielarus': razvitije v uslovijakh sovriemiennykh vyzovov / Je. V. Vankievich, O. V. Zajceva // Bielorususkij ekonomichieskij zhurnal. – 2024. – № 3. – S. 80–94.
5. Makovskaja, N. Spiecifika zaniatosti i biezrabotica v Bielarusi: faktory, jejo formirujushchije / N. Makovskaja // Obshchiestvo i ekonomika. – 2019. – № 1. – S. 80–88.
6. Markidonova, A. V. Soviershenstvovanije miekhanizma gosudarstviennogo riegulirovanija riegional'nykh rynkov truda / A. V. Markidonova // Bielorususkij ekonomichieskij zhurnal. – 2023. – № 3. – S. 97–114.
7. Vankievich, Je. V. Vlijanije mobil'nosti rabochiej sily na rynek truda Rjespubliki Bielarus' / Je. V. Vankievich, Je. V. Gutorova // Bielorususkij ekonomichieskij zhurnal. – 2023. – № 3. – S. 53–71.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 08.04.2025