

Заключение. Изучение интеллектуального капитала в компаниях строительной и горнодобывающей промышленности показало, что существует проблема с недооцененным инструментом инновационного развития в компаниях — интеллектуальным капиталом.

Отсюда следует, что все без исключения производственные предприятия обладают интеллектуальным капиталом, поскольку именно он способен конвертировать ресурс в капитал, создавать дополнительную цену для предприятия, создавать конкурентные преимущества на отраслевом рынке и т. д. Однако механизм эффективного использования этого капитала, его развития и воспроизводства остается нерешенной проблемой. [1]

Список цитируемых источников

1. Роль интеллектуального капитала в формировании инновационного задела предприятия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://1economic.ru> — Дата доступа: 06.10.2022.
2. Интеллектуальный капитал – основа инновационного развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://studme.org> — Дата доступа: 06.10.2022.

УДК 330.5

А. С. Емельяничик

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Рынок труда является одним из основных индикаторов состояния экономики, поэтому изучение процессов, происходящих на рынке труда, оценка закономерностей, тенденций его развития позволяют определить необходимые для общества социально-экономические преобразования.

Основная часть. В рамках нашего исследования была проанализирована структура и динамика трудовых ресурсов Республики Беларусь.

В качестве исходных данных использовалась годовая отчетность по численности трудовых ресурсов Республики Беларусь по областям и г. Минску за 2012-2021 гг. опубликованная на официальном портале Национального статистического комитета Республики Беларусь [1].

На рисунке 1 представлена динамика численности трудовых ресурсов Республики Беларусь за 2012—2021 гг.

Так, на протяжении анализируемого периода наблюдается отрицательная динамика численности трудовых ресурсов Республики Беларусь. За десять лет численности трудовых ресурсов в Беларуси сократилась с 6 020,7 тыс. чел. в 2012 году до 5 654,6 тыс. чел. в 2021 году. В целом за десять лет численности трудовых ресурсов Республики Беларусь сократилась на 370,9 тыс. чел.

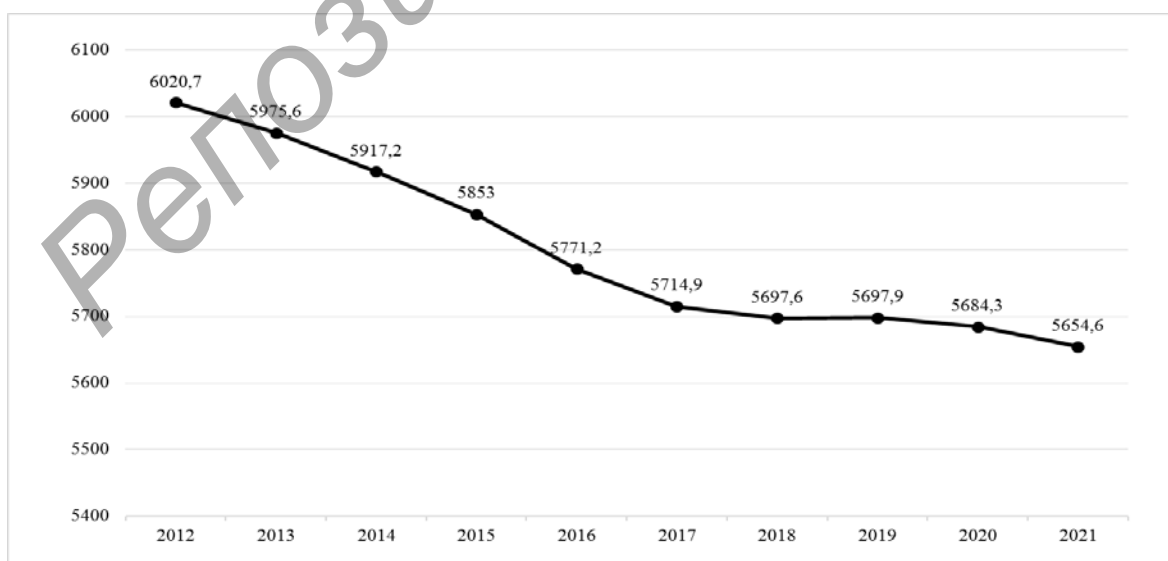


Рисунок 1 — Динамика численности трудовых ресурсов Республики Беларусь за 2012-2021 гг., тыс. чел.

Примечание. Источник: собственная.

В течении анализируемого периода наибольшее сокращение численности трудовых ресурсов наблюдалось в Гомельской и Витебской областях. Так, в Гомельской области численность трудовых ресурсов сократилась за десять лет с 888,4 тыс. чел. в 2012 году до 787,2 тыс. чел. в 2021 году или на 101,2 тыс. чел. В Витебской области численность трудовых ресурсов сократилась с 753,5 тыс. чел. в 2012 году до 654,0 тыс. чел. в 2021 году или на 99,5 тыс. чел. При этом только по Минской области за анализируемый период наблюдается увеличение численности трудовых ресурсов. Так, если в 2012 году численность трудовых ресурсов в Минской области составляла 803,9 тыс. чел., то к 2021 году она увеличилась на 43,9 тыс. чел. и составила 847,8 тыс. чел.

Анализ динамики численности трудовых ресурсов наибольшее сокращение по Республики Беларусь в целом пришлось на 2013-2017 гг. Так, ежегодное сокращение численности трудовых ресурсов достигало от 45,1 тыс. чел. в 2013 г. до 81,8 тыс. чел. в 2016 году. При этом по областям и г. Минску наибольшее сокращение численности трудовых ресурсов пришлось на Брестскую и Гомельскую области в 2015 году на 20,4 тыс. чел. и 20,8 тыс. чел. соответственно. В Витебской области наибольшее сокращение численности трудовых ресурсов произошло в 2016 году и составило 20,3 тыс. чел.

Наибольшее увеличение численности трудовых ресурсов происходило в Минской области в 2012 году на 36,6 тыс. чел. и в последующем 2013 году на 11,6 тыс. чел. За последние годы заметный прирост численности трудовых ресурсов наблюдался в Минской области в 2018 году на 7,8 тыс. чел. и в г. Минске в 2019 году на 11,7 тыс. чел.

Анализ динамики численности трудовых ресурсов Республики Беларусь по областям и г. Минску за 2012—2021 гг. в относительном выражении показывает, что наибольшее годовое сокращение численности трудовых ресурсов в Республике Беларусь наблюдалось в 2016 году. Численность трудовых ресурсов сократилась на 1,4% относительно предыдущего года.

По областям и г. Минску наибольшее годовое сокращение численности трудовых ресурсов пришлось на Брестскую область в 2015 г. (-2,5 %) и на Витебскую область в 2016 и в 2017 гг. на 2,8 % и на 2,5 % соответственно. В Минской области наблюдался наибольший годовой прирост численности трудовых ресурсов в 2012 г. (+4,6 %).

Рассматривая структуру трудовых ресурсов Республики Беларусь по областям и г. Минску, основная доля приходится на г. Минск. При этом если на начало исследуемого периода на г. Минск приходилось 23,5 % численности трудовых ресурсов, то к 2021 году доля г. Минска выросла до 24,8 %.

Наименьший удельный вес численности трудовых ресурсов в 2021 году приходится на Гродненскую и Могилевскую области. Их доля составляет по 10,5 %.

Для прогнозирования численности трудовых ресурсов Республики Беларусь был использован корреляционно-регрессионный анализ.

Уравнение регрессии, отражающее влияние периода времени на численность трудовых ресурсов в Республике Беларусь, имеет вид: $y = -42,139x + 6030,5$.

Коэффициент детерминации R^2 составил 0,9180.

Полученный коэффициент $a = -42,139$ показывает, что ежегодное сокращение численности трудовых ресурсов прогнозируется в среднем на 42,1 тыс. чел.

Таким образом, в период с 2022 по 2026 гг. с вероятностью 91,8 % можно прогнозировать сокращение численности трудовых ресурсов Республики Беларусь с 5 654,6 тыс. чел. в 2021 году до 5 398,4 тыс. чел. к 2026 году.

Заключение. На протяжении 2012—2021 гг. наблюдается отрицательная динамика численности трудовых ресурсов Республики Беларусь. Численность трудовых ресурсов в Беларуси сократилась к 2021 году до 5 654,6 тыс. чел. На фоне отрицательной динамики численности трудовых ресурсов особенно важную роль играет повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Для повышения эффективного использования трудовых ресурсов применяются различные методы и подходы: рационализация в подборе и расстановке кадров, автоматизация ручного труда, внедрение информационно-коммуникационных технологий на всех этапах создания продукции и услуг, повышение уровня профессиональной подготовки кадров, то есть детерминируется направленность на интеллектуализацию трудовых функций. В современных условиях рост производительности труда возможен посредством применения актуальных технологий использования интеллектуальных характеристик трудовых ресурсов с точки зрения цифровизации экономики и, как следствие, изменения модели труда и занятости, а также расширения возможностей цифрового труда.

Список цитируемых источников

1. Интерактивная система бизнес-аналитики для распространения официальной статистической информации [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://dataportal.belstat.gov.by/>. — Дата доступа: 30.09.2022.