

Ю. Н. Микула

Учреждение образования «Барановичский государственный университет» г. Барановичи, Республика Беларусь,  
ulianamikula@icloud.comНаучный руководитель  
К. И. Шарова**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ  
ФОРМИРОВАНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

**Введение.** Трудовые ресурсы играют ключевую роль в экономическом развитии любой страны, включая Республику Беларусь. Эффективное использование человеческого капитала является основой для достижения устойчивого экономического роста и повышения качества жизни населения. В стране наблюдаются различные тенденции в формировании, распределении и использовании трудовых ресурсов, которые определяются как экономическими, так и социальными факторами.

**Основная часть.** В Республики Беларусь основным направлением развития государства является переход к социально ориентированной рыночной высокоэффективной экономике, основанной на знаниях и инновациях. Очевидно, что достижение обозначенных целей невозможно без прогнозирования процессов формирования, распределения и использования человеческих ресурсов как одного из основных приоритетов проводимой социально-экономической политики на всех уровнях управления. В целях определения степени соответствия между потребностью экономики в кадрах и ожидаемым их наличием, повышения эффективности использования рабочей силы в республике составляется прогноз баланса трудовых ресурсов.

Основными источниками формирования трудовых ресурсов является трудоспособное население в трудоспособном возрасте, а также лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике (рисунок 1).

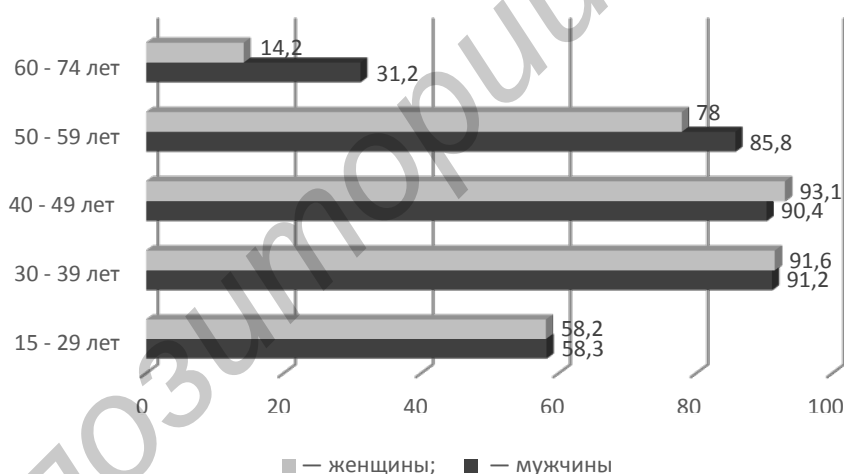


Рисунок 1 — Уровень занятости населения по возрастным группам в 2023 году

Примечание — Источник: собственная разработка на основе [1].

В Республике Беларусь формирование трудовых ресурсов определяется рядом ключевых тенденций, которые влияют на рынок труда и социально-экономическое развитие страны. На данный момент можно выделить несколько основных направлений (таблица 1).

Т а б л и ц а 1 — Основные направления формирования трудовых ресурсов

Основные направления	Общая характеристика
Демографические изменения	Уменьшение численности населения, старение населения и миграционные процессы влияют на доступность трудовых ресурсов. Эти факторы создают сложности в обеспечении определенных отраслей и профессий.
Изменение структуры занятости	Наблюдается сдвиг в сторону сектора услуг и информационных технологий, что требует переобучения и повышения квалификации работников. Активное развитие стартапов и инновационных компаний создает новые рабочие места.

Окончание табл.1

Основные направления	Общая характеристика
Повышение квалификации и обучение	В условиях новых технологий и меняющихся требований со стороны работодателей растет потребность в квалифицированных кадрах.
Миграция рабочей силы	Изменения в миграционной политике и экономической ситуации в стране приводят к более активной миграции как внутри страны, так и за ее пределы. Это создает конкуренцию за квалифицированные кадры и приводит к нехватке специалистов в некоторых отраслях.
Трудовая мобильность	Все больше работников становятся мобильными и готовы менять место работы для получения лучших условий труда и зарплаты.
Дистанционная работа	Пандемия COVID-19 ускорила переход на удаленную работу, что изменило представление о рабочем процессе и позволило увеличить доступность труда для многих категорий работников.
Социальные аспекты	Вопросы социальной защиты, безопасности труда и охраны здоровья работников становятся все более значимыми. Работодатели и государство вынуждены уделять больше внимания созданию безопасных условий труда.

Примечание — Источник: собственная разработка на основе [2].

Эти тенденции требуют от государства, бизнеса и общества гибкости и адаптивности для успешного формирования и использования трудовых ресурсов, соответствующих требованиям времени.

Распределение трудовых ресурсов в Республике Беларусь охватывает различные аспекты, включая географическое распределение рабочей силы, отраслевая структура занятости, а также уровень безработицы и профессиональную подготовку.

1. *Географическое распределение.* Трудовые ресурсы сосредоточены в основном в столице Минске и крупных промышленных центрах, таких как Гомель, Брест, Витебск и Гродно. Сельские районы имеют менее высокую плотность трудовых ресурсов.

2. *Отраслевое распределение по нехватке трудовых ресурсов.* В Беларуси, как и в многих других странах, существуют определенные отрасли, испытывающие нехватку трудовых ресурсов. К числу таких отраслей можно отнести:

- IT и высокие технологии: нехватка квалифицированных специалистов, таких как программисты и аналитики данных, остаётся актуальной проблемой;
- строительство: в связи с активным развитием инфраструктуры и жилищного строительства в стране, наблюдается потребность в рабочей силе, включая строителей, инженеров и квалифицированных рабочих;
- здравоохранение: недостаток медицинских работников, включая врачей и медсестер, продолжает быть значительной проблемой для системы здравоохранения;
- сельское хозяйство: отрасль также сталкивается с нехваткой рабочей силы, особенно в сезон сбора урожая и других временных работах;
- образование: в некоторых областях образования, особенно в технических и естественнонаучных дисциплинах, не хватает учителей и преподавателей.

3. *Отраслевое распределение.* Большая часть трудовых ресурсов сосредоточена в таких отраслях, как:

- промышленность (включая переработку и машиностроение);
- сельское хозяйство;
- услуги (включая торговлю, образование и здравоохранение).

4. *Профессиональная подготовка.* Система образования и профессиональной подготовки в Беларуси направлена на соответствие потребностям рынка труда, однако иногда возникают дисбалансы между количеством подготовленных специалистов и реальными потребностями экономики [3].

Использование трудовых ресурсов в Республике Беларусь охватывает различные аспекты, включая занятость, квалификацию работников, уровень безработицы и социальные гарантии. В стране существует система, направленная на обеспечение занятости населения. Государство активно поддерживает создание рабочих мест, особенно в сельских районах и отраслях с высоким уровнем безработицы. В Беларуси уделяется внимание профессиональному образованию и переподготовке кадров. Существуют программы, направленные на повышение квалификации работников в соответствии с потребностями рынка труда. Трудовые отношения регулируются законодательством, которое защищает права работников и работодателей. Существуют профсоюзы, которые представляют интересы работников. В условиях глобализации и цифровизации экономики Беларусь сталкивается с новыми вызовами, такими как необходимость адаптации к изменениям в технологиях и повышению конкурентоспособности рабочей силы.

**Заключение.** Трудовые ресурсы Республики Беларусь представляют собой важный элемент экономического потенциала страны. Республика обладает значительным количеством трудоспособного населения, что создает условия для развития различных секторов экономики. В последние годы в стране наблюдается изменение структуры занятости, связанное с переходом к более высокотехнологичным и инновационным производствам. Тем не менее, Республика Беларусь сталкивается с рядом вызовов на рынке труда. Среди

них — старение населения, необходимость повышения квалификации кадров для соответствия современным требованиям, а также миграционные процессы, влияющие на доступность рабочей силы. Важно также учитывать уровень безработицы и региональные диспропорции в занятости. Для эффективного использования трудовых ресурсов необходимо продолжать развитие системы образования и профессиональной подготовки, внедрение новых технологий и подходов в управлении трудом, а также создание комфортных условий для труда и жизни, что будет способствовать удержанию квалифицированных специалистов и привлечению молодежи в различные отрасли.

Таким образом, успешное управление трудовыми ресурсами в Республике Беларусь требует комплексного подхода, направленного на оптимизацию их использования и развитие человеческого капитала в условиях современных экономических реалий.

#### Список цитируемых источников

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь: [сайт]. – URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/-Preview?key=144045> (дата обращения 26.09.2024).
2. Трудовые ресурсы регионов Беларуси и эффективность их использования в контексте задач инновационной экономики: [Электронный ресурс]. – URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/152309/1/Bahino.pdf> (дата обращения 26.09.2024)
3. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]. – URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/280273/1/Инновационный%20менеджмент.pdf> (дата 26.09.2024)

УДК 331.1

О. П. Натарова

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

### ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬ И ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ: ИХ ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

**Введение.** Содержательные аспекты и значение понятий платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия стали предметом изучения многих ученых, что подтверждает их важность для успешного функционирования бизнеса. Однако, несмотря на проведенные исследования, в понимании этих понятий все еще существуют определенные разногласия, что подчеркивает актуальность и значимость темы для дальнейшего развития теоретических знаний в области экономики. Ожидается, что результаты данного исследования позволят углубить понимание вопросов, связанных с платежеспособностью и финансовой устойчивостью, что в свою очередь послужит основой для повышения эффективности управления финансами на уровне отдельных организаций и в экономике в целом.

**Основная часть.** Платежеспособность и финансовая устойчивость являются важными категориями в финансовой сфере, раскрывающими состояние и стабильность организации. Хотя их значения схожи, каждое из этих понятий имеет свои уникальные черты и взаимосвязи, а среди ученых-экономистов нет единого подхода к их определению. В связи с этим, при работе с данными терминами у предприятий часто возникают различные проблемы, такие как неоднозначность терминов и сложности в интерпретации данных. Рассмотрим суть этих понятий с точки зрения научного сообщества:

Платежеспособность предприятия, по мнению Т.Б. Бердниковой, необходимо рассматривать с точки зрения способности хозяйствующего субъекта полностью и в установленные сроки погашать свои задолженности за счет остатка денежных средств, а также за счет прочих ликвидных активов [1, с. 178].

В.Я. Поздняков дает следующее понятие: платежеспособность предприятия — это способность предприятия своевременно и в полном объеме выполнять свои платежные обязательства, создает предпосылки, условия и формы осуществления коммерческой сделки [2, с. 117].

По мнению А.Ф. Шеремета платежеспособность организации является важным показателем ее финансового состояния и отражает способность своевременно выполнять обязательства перед поставщиками, погашать кредиты, осуществлять оплату труда и вносить платежи в бюджеты, по мнению ученого это свидетельствует о стабильности и надежности предприятия, подчеркивая его хорошее финансовое состояние [3, с. 293].

Авторы согласны с тем, что платежеспособность является критически важным аспектом финансового здоровья предприятия, определяющим его способность выполнять обязательства и поддерживать стабильные отношения с контрагентами. Исходя из этого, следует отметить, что «платежеспособность» означает возможность предприятия своевременно и в полной мере погашать свои финансовые обязательства в срок благодаря наличию достаточной суммы денежных средств и их эквивалентов.

Это же мнение разделяет М.Е. Федорова подчеркивающая, что платежеспособность является внешним проявлением финансовой устойчивости, в то время как финансовая устойчивость — это внутренняя сторона проявления финансового состояния, обеспечивающая стабильную платежеспособность в длительной перспективе, в основе которой лежит сбалансированность активов и имущества [4, с. 128].