

**И. В. Громова***Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Республика Беларусь,  
shved.ekonomika@mail.ru*

## ДЕФИЦИТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ — ТРЕВОЖНЫЙ СИМПТОМ

В статье рассматривается состояние рынка труда в Республике Беларусь в настоящее время. В Республике Беларуси в последние годы ощущается дефицит рабочей силы. Рост экономики за последние несколько лет изменил характер спроса на рабочую силу. Поэтому проблема сбалансированности ее количества и качества с возможностями трудоустройства станет первоочередной в ближайшее время. От ее решения зависит и эффективность структурной перестройки, и развитие экономики в целом. Сокращение безработицы в стране является положительным результатом проводимой экономической политики и большой работы служб занятости.

**Ключевые слова:** рабочая сила; рынок труда; безработица; дефицит рабочей силы.

**I. V. Gromova***Institution of Education "Baranavichy State University", Baranovichi, the Republic of Belarus,  
shved.ekonomika@mail.ru*

## LABOR SHORTAGE IS AN ALARMING SYMPTOM

The article examines the current state of the labor market in the Republic of Belarus. There has been a shortage of labor in the Republic of Belarus in recent years. The growth of the economy over the past few years has changed the nature of the demand for labor. Therefore, the problem of balancing its quantity and quality with employment opportunities will become a priority in the near future. The effectiveness of structural adjustment and the development of the economy as a whole depend on its solution. The reduction of unemployment in the country is a positive result of the ongoing economic policy and the extensive work of employment services.

**Key words:** labor force; labor market; unemployment; labor shortage.

**Введение.** Аналитики Евразийского банка развития (ЕАБР) полагают, что «снижение численности рабочей силы может являться одним из факторов, ограничивающих потенциал роста экономики Республики Беларусь, который оценивается в настоящее время около 1 % в год» [1].

Согласно прогнозу ООН (медианный уровень), низкий уровень рождаемости приведет к сокращению населения Республики Беларусь с нынешних 9,4 млн до 8,6 млн человек в 2050 году. Количество людей в возрасте 20–64 лет (трудоспособное население) сократится еще значительней — на 1,37 млн человек до 4,8 млн человек. Это означает, что при прочих равных ВВП в 2050 году будет на 16 % ниже только из-за сокращения трудоспособного населения.

**Основная часть.** В Республике Беларуси в последние годы ощущается дефицит рабочей силы. Связан такой дефицит со старением населения и трудовой эмиграцией. Эти явления могут «забирать» от роста ВВП до 0,5 % в год, а в ближайшее время процесс сокращения трудоспособного населения ускорится. Демографическое дерево Республики Беларусь сегодня показывает, что сейчас выходит на пенсию самая многочисленная категория, рожденная в период поствоенного восстановления. Это не значит, что все они моментально перестанут работать. Многие, как раз наоборот, продолжают трудиться. Сейчас covid вынудил пенсионеров, которые относятся к группе риска, задуматься — продолжать ли работать или уйти на пенсию, минимизировав возможность заражения этим вирусом. Немало людей так поступило, что нашло отражение и в статистике.

Численность рабочей силы, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, в IV квартале 2021 года составила 5 млн 12,2 тысяч человек, что почти на 116 тысяч (или на 2,3 %) меньше IV квартала 2020 года [2].

По оценке Национального статистического комитета Республики Беларусь, уровень безработицы в Республике Беларусь снизился до 3,7 % в IV квартале 2021 года с 4,1 % годом ранее. Это произошло на фоне сокращения опережающими темпами числа безработных граждан по сравнению с сокращением числа занятых (минус 9,4 и 2 % год к году соответственно) [2].

Дефицит рабочей силы имеет и положительный эффект. Во-первых, дефицит рабочей силы поддержит внедрение новых технологий и повышение производительности труда. Поскольку пока есть дешевый трудовой ресурс, то нет никакого резона внедрять новые технологии, энергосбережение.

Во-вторых, дефицит кадров провоцирует рост зарплат и других плюсов, чтобы удержать сотрудников. Около 40 % компаний активно занимаются обучением персонала. Столько же компаний предлагают работникам гибкий график работы, а почти треть работодателей сообщила о поднятии зарплат. Некоторые фирмы пообещали бонусы за подписание контрактов и более длинный отпуск.

Повышение производительности труда в таких условиях — теоретически правильный посыл. Но он работает при прочих равных условиях. Если, например, было 5 станков и за ними работали 7 человек, т. е. двое рабочих, которые, простаивали, то после сокращения персонала с 7 до 5 человек у каждого будет по

станку, производительность труда вырастет. Но все хорошо пока уровень капитала зафиксирован. В последующем экономика видит, что трудовых ресурсов недостаточно и перестает вкладываться в капитал. Меньше людей, меньше рабочей силы, меньше перспектив для развития бизнеса. Предприниматели смотрят на возросшие зарплаты и также отказываются делать новые проекты.

Экономисты отмечают, что в современном мире иммиграция все чаще становится одним из ключевых инструментов для увеличения численности населения и улучшения его качественного состава. В программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы говорится, что для стабилизации численности населения предстоит разработать комплекс мер по сокращению эмиграционного оттока, прежде всего молодежи. Кроме того, власти обещают создать благоприятные условия, обеспечивающие возвратный характер внешней миграции, а также стимулирующие приток в Республику Беларусь высококвалифицированных иностранных специалистов [3].

По данным Минтруда Беларуси, имеет место дефицит рабочих. Нанимателями на 1 января 2022 года заявлены сведения о наличии 92 тыс. свободных рабочих мест, что на 27,8 % больше, чем на 1 января 2021 г. (72 тыс.). Спрос на работников по рабочим профессиям составил 64,2 % от общего числа вакансий (на 1 января 2021 года — 61,5 %).

Республика Беларусь является не единственной страной в мире, которая испытывает дефицит рабочей силы. Страны соревнуются между собой как за топ-менеджеров, так и неквалифицированных работников. Сейчас в Республике Беларусь все сводится к попыткам стимулировать рождаемость. Но они особых успехов пока не имели.

Сокращение безработицы в стране является положительным результатом проводимой экономической политики и большой работы служб занятости. Но превышение спроса над предложением на рынках труда отдельных регионов, которое также подается как достижение, нельзя оценивать однозначно. Рост экономики за последние несколько лет изменил характер спроса на рабочую силу. Поэтому проблема сбалансированности ее количества и качества с возможностями трудоустройства станет первоочередной в ближайшее время. От ее решения зависит и эффективность структурной перестройки, и развитие экономики в целом.

В конце прошлого года стал очевиден рост числа вакансий у нанимателей и перемещение отдельных профессий (еще недавно считавшихся трудоизбыточными) в трудонедостаточные. Одновременный дефицит высококвалифицированных рабочих и инженерно-технических работников, скорее всего, следует считать тревожным симптомом, чем признаком выздоровления отечественного рынка труда.

Появление иностранных фирм, предприятий малого и среднего бизнеса, расширение предпринимательства, освоение белорусскими предприятиями производства новых видов продукции на уровне международных стандартов потребовали более высокого качества труда. В связи с этим увеличился спрос на труд информационного и наукоемкого типа, на высококвалифицированных работников традиционных профессий, растет потребность в менеджерах; низок спрос на неквалифицированных рабочих.

Анализ структуры вакансий, которые подолгу остаются незаполненными, подтверждает, что сегодня уровень профессиональных требований к работнику существенно возрос. Нередко он выходит за рамки традиционных разрядов, предусмотренных правилами тарификации. С другой стороны, предъявляя высокие требования, наниматель не готов адекватно оплачивать труд. Тарифная часть заработной платы жестко привязана к Единой тарифной сетке, которая все еще не решает проблему низкой межразрядной дифференциации. И через этот барьер не перешагнешь, даже применяя всю систему возможностей увеличения зарплаты высококвалифицированному работнику за счет премий, доплат и надбавок, зависящих от финансовых результатов работы предприятий.

Дефицит простого и интенсивного неквалифицированного труда на «отверточных» операциях, характерных для иностранных и совместных предприятий, требует трудовых ресурсов, обладающих физической силой, выносливостью, способных переносить высокую напряженность труда в течение рабочего дня. Подобные рабочие места заполняются легко, однако практически все время находятся в состоянии вакансий, так как быстро наступает износ рабочей силы, падает производительность, растет заболеваемость, и наниматели, не обременяя себя соображениями моральной ответственности, избавляются от таких работников.

Особого внимания заслуживает дефицит рабочей силы в сельском хозяйстве. Относительно высокие доходы в промышленности и бюджетной сфере и низкие заработные платы в сельском хозяйстве являются основным фактором межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов. И если в промышленности это не выглядит столь угрожающе, то рынок труда в сельском хозяйстве в профессионально-квалификационном плане чрезвычайно деформирован, особенно в части соответствия уровня квалификации инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих.

Наращение противоречий в использовании труда и не заполняемость вакансий требуют новых подходов со стороны государства, службы занятости и предприятий. Эту задачу следует рассматривать в комплексе, начиная с профориентации и системы образования и заканчивая управлением человеческими ресурсами, т. е. только при таком подходе возможно предвидеть стратегические изменения в профессиональном обновлении знаний и отборе персонала под развивающееся производство. Многие экономические развитые страны в число макроэкономических прогнозов включают прогноз профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу, и этот опыт следовало бы изучить. Кроме того, необходимо повышать ответственность предприятий за использование кадров, предотвращать износ рабочей силы, создавать условия для повышения престижности и привлекательности труда в промышленном и сельскохозяйственном производстве.

**Заключение.** Резюмируя вышесказанное, следует отметить, что в краткосрочном периоде дефицит кадров, рост зарплат может сыграть на руку работникам, но при длинном горизонте это минус для всех. Снижение занятости в Республике Беларусь обусловлено демографическими процессами — количество трудоспособного населения в стране резко снизилось. Наблюдается отток рабочих рук за границу. По мнению экономистов, такая ситуация будет наблюдаться в течение еще 3—5 лет. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, за последнее десятилетие (2021 г. против 2011 г.) численность населения в возрасте 20—24 лет снизилась на 41,5 % [2]. Следующая возрастная категория (25—29 лет) также переживает спад. Это означает, что конкурентная борьба за работников в возрасте до 30 лет будет наиболее острой. И со временем дефицит в этих возрастных когортах будет расти, затем тенденция распространится и на старшие группы. С годами это приведет к сокращению численности активного трудоспособного населения, «старению» основной рабочей силы.

Для нанимателей тенденция означает, что необходимо изменять подходы к найму персонала, ведь заполнять вакансии только с ориентиром на молодую трудоспособную аудиторию будет сложнее. Фактически уже сейчас нет такого количества трудоспособных людей, как это было еще 10 лет назад.

Чем раньше компании осознают данный факт, тем успешнее смогут заполнять рабочие места. На практике это означает, что нанимателям следует активнее рассматривать возрастных соискателей, адаптировать требования в вакансиях под более широкую аудиторию, вводить системы обучения и переобучения для того, чтобы снизить «порог входа» для соискателей.

Сегодня Республика Беларусь не испытывает большую потребность в иностранных менеджерах. Присутствует дефицит в рабочих, в не сильно квалифицированных специалистах.

#### Список цитируемых источников

1. Евразийский банк развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eabr.org>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.
3. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/macro-prognoz/Programma-2025-nov-red.pdf>. — Дата доступа: 15.12.2022 г.

УДК 330.14

**К. Д. Демидович, Е. А. Костюкевич**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Республика Беларусь, ks.ksusha.kss@gmail*

### РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

В настоящей статье рассмотрены некоторые аспекты развития интеллектуальной собственности как основы развития интеллектуального капитала. В работе раскрывается сущность понятия «интеллектуальная собственность», описываются ее основные объекты и элементы инфраструктуры. Кроме того, исследуются основные показатели, характеризующие состояние сферы интеллектуальной собственности, и главные проблемы ее развития.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал; интеллектуальная собственность; патент; изобретения.

**K. D. Demidovich, E. A. Kostyukevich**

*Institution of Education “Baranavichy State University”, the Republic of Belarus, ks.ksusha.kss@gmail*

### DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY IN THE REPUBLIC OF BELARUS AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL

This article discusses some aspects of the development of intellectual property as the basis for the development of intellectual capital. The paper reveals the essence of the concept of “intellectual property”, describes its main objects and infrastructure elements. In addition, the main indicators characterizing the state of the intellectual property sphere and the main problems of its development are studied.

**Keywords:** intellectual capital; intellectual property; patent; inventions

**Введение.** Несмотря на имеющиеся вопросы в части формирования законодательства и дальнейшего развития инфраструктуры в сфере интеллектуальной собственности, можно констатировать, что действующее законодательство позволяет выбирать тот или иной способ охраны объектов интеллектуальной собственности и использовать этот современный инструмент регулирования экономических отношений для повышения конкурентоспособности национальной экономики.