

**АНАЛИЗ И ОЦЕНКА РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В  
РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

**Изотова Лариса Александровна**, преподаватель

**Полесский государственный университет**

Izotova Larisa, lecturer, Polesky State University, lar-izotova@yandex.ru

**Данилкова Светлана Анатольевна**, к.э.н., доцент

**Белорусский государственный экономический университет**

Danilkova Svetlana, PhD, Belarusian State Economic University, danilkova\_svetlana@mail.ru

**Аннотация.** В данной статье рассматривается экономическая сущность трудовых ресурсов и заработной платы, которая является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, источником благосостояния работников и стимулом к высокопроизводительному труду

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, кадровая политика, персонал, безработица, заработная плата

В современных условиях оценка компетентности персонала рассматривается как процесс определения производительности его трудовой деятельности в процессе реализации экономических задач предприятия, что, в свою очередь, расширяет информационное поле для принятия управленческих решений в области развития и вознаграждения труда персонала. Высокий уровень качества человеческих ресурсов обеспечивает не только значительные темпы экономического развития отдельных предприятий и страны в целом, но и влияет на рост уровня благосостояния населения.

В числе первых в своих работах ввели понятие «человеческие ресурсы» такие зарубежные экономисты, как Макконел К.Р., Брю С.Л., Синк Д.С., Хейне П., Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р., рассматривающие «человеческие ресурсы» как экономическую категорию, которая исходит из представления о том, что работник является таким же производственным ресурсом, как и другие ресурсы. В процессе развития экономики, с изменением взгляда на роль человека в устройстве общественного производства, смысловое наполнение термина «человеческие ресурсы» приобрело дополнительное содержание, приняв в себя более полное использование многих потенциальных (и, прежде всего, интеллектуальных) возможностей человека, т.е. человеческого потенциала экономики. Так, в трудах известного российского экономиста Генкина Б.М. утверждается, что «человеческие ресурсы – это понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития и использования этого ресурса с учётом интересов каждого человека». Автор также считает, что понятие «человеческие ресурсы» является более ёмким по сравнению с понятием «персонал», потому что содержит в себе всю «совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей» [1, с.34].

С развитием рыночных отношений в производственной системе организации все более весомую роль играет рассмотрение совокупности работников предприятий через призму понятия «трудовые ресурсы». Так, Остапенко Ю.М. указывает, что трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве [2, с.27]. Следовательно, содержание понятия «трудовые ресурсы» отражает характеристики физического и интеллектуального потенциала населения в соотношении к существующим на определенном историческом этапе условиям воспроизводства рабочей силы.

Одной из важных проблем в сфере использования трудовых ресурсов продолжает оставаться безработица. В соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь безработными, зарегистрированными в органах по труду, занятости и социальной защите, являются трудоспособные граждане, которые постоянно проживают на территории Республики Беларусь, не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите по их постоянному месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Данные об уровне безработицы населения в трудоспособном возрасте в Республике Беларусь в процентах от численности рабочей силы по полу и месту проживания за 2016-2020 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Динамика уровня безработицы населения в трудоспособном возрасте в Республике Беларусь, по полу и месту проживания за 2016-2020гг., %

Население в трудоспособном возрасте	2016	2017	2018	2019	2020
всего	6,0	5,6	4,7	4,2	4,0
мужчины	7,6	7,2	5,9	5,1	4,8
женщины	4,2	4,0	3,4	3,2	3,2
городское население	5,8	5,6	5,0	4,3	4,1
сельское население	6,5	5,6	4,0	3,7	3,7

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [3]

По данным таблицы 1 можно сделать вывод о том, что за анализируемый период в Республике Беларусь наблюдается тенденция к снижению уровня безработицы, как среди городского, так и сельского населения. Так, в 2020 г. уровень безработицы среди городского населения снизился по сравнению с 2016 г. на 1,7% и составил 4,0%, а среди сельского населения – 3,7%. Уровень безработицы среди мужского и женского населения в трудоспособном возрасте также снизился по сравнению с 2016 г. на 2,8% и 2,0% соответственно и в 2020г. составил среди мужского населения 4,8%, а среди женского населения – 3,2%.

К настоящему времени оформился ряд объективных факторов, которые обуславливают необходимость повышения качественных характеристик трудовых ресурсов. По нашему мнению, к наиболее значимым из них необходимо отнести:

- 1) сложную демографическую ситуацию в республике (отрицательный прирост населения, снижение численности трудоспособного населения, ухудшение здоровья населения);
- 2) необходимость ускоренных темпов повышения квалификации в связи с постоянно увеличивающимися объемами профессионально значимой информации;
- 3) снижение в организациях и на предприятиях уровня имеющихся представлений о роли организационной культуры как значимого элемента экономического механизма.

В этой связи объективно возрастает роль кадровой политики на предприятии как фактора повышения экономической эффективности его функционирования. Так, Егоршин А.П. утверждает, что кадровая политика определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу [4, с.46]. Формирование политики управления персоналом осуществляется руководством компании и реализуется кадровой службой в процессе выполнения ее сотрудниками своих функций. Основные принципы, методы, правила и нормы в области работы с персоналом должны быть определенным образом сформулированы, кадровая политика должна быть зафиксирована в локальных и иных нормативно-правовых актах компании, например, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре.

С организацией труда и трудового процесса тесно связано понятие «заработной платы», под которой в общем смысле понимается оплата за труд работникам. Вопросы о сущности заработной платы как экономической категории находят свое отражение в трудах таких ученых, как Смит А., Рикардо Д., Маркс К., Армстронг М., Милкович Дж.Т., Ананьев А.Н., Римашевская Н.М., Петроченко П.Ф., Рофе А.И., Ракоти В.Д., Роик В.Д., Кибанов А.Я., Яковлев Р.А., Долинина Т.Н., Лебедева С.Н., Морова А.П., Авсеенко Н.Н., Головачев А.С. и другие. В соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса Республики Беларусь заработная плата представляет собой вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Данные о номинальной начисленной среднемесячной заработной плате работников в Республике Беларусь за 2016-2020 гг. представлены в таблице 2.

Таблица 2. – Динамика номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников в Республике Беларусь за 2016-2020 гг.

	Списочная численность работников в среднем за год, человек	Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, рублей	Изменение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы к предыдущему году, %
2016	3850878	722,7	107,6
2017	3783811	822,8	113,9
2018	3760128	971,4	118,1
2019	3758027	1092,9	112,5
2020	3719892	1254,6	114,8

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [3]

Данные, приведенные в таблице 2, свидетельствуют о том, что среднесписочная численность работников имеет тенденцию к снижению за анализируемый период. Так, в 2016г. среднесписочная численность работников, занятых в экономике, составляла 3850878 человек. В период с 2016 г. по 2020 г. среднесписочная численность работников сократилась на 130,986 человек и в 2020 г. составила 3719892 человек. При этом необходимо отметить, что на протяжении 2016-2020 гг. в Республике Беларусь наблюдается тенденция по повышению номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников. Так, номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь за период с 2016 г. по 2020 г. увеличилась на 531,85 рублей и в 2020 г. составила 1254,6 рубля.

Соотношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников, представленное на рисунке, демонстрирует соотношение в оплате труда в разрезе видов экономической деятельности в Республике Беларусь за 2020 г.



Рисунок – Динамика показателей номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по отдельным видам экономической деятельности за 2020 г.

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [3]

По данным государственной статистики в Республике Беларусь, наиболее высокооплачиваемыми в Республике Беларусь в 2020 г. по видам экономической деятельности являлись работники, занятые в финансовом секторе и страховании, номинальная среднемесячная заработная плата которых составила 1901,7 рублей, в строительной отрасли – 1311,8 рубля, в промышленности – 1248,9 рублей, в транспортной, почтовой и курьерской деятельности – 1099,1 рублей, а также в отрасли торговли и ремонта – 1098,8 рублей. При этом оплата труда работников сферы образования, сельского хозяйства находится на уровне ниже среднего по республике и по величине в два раза меньше, чем в финансовом секторе экономики, строительстве и других областях, и составила в 2020 г. соответственно 871,7 рублей и 913,5 рублей [3].

Таким образом, обеспеченность организации трудовыми ресурсами, эффективность их использования влияют на объем и своевременность производства продукции, выполнения работ, предо-

ставления услуг, эффективность использования основных фондов, себестоимость продукции, прибыль, финансовое состояние любой организации, а заработная плата, являясь неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, выступает одним из главных источников благосостояния работников и основных стимулов членов общества к высокопроизводительному и качественному труду. Следовательно, вопросы, которые связаны с заработной платой, ее размером, количеством различных выплат и др., всегда являются актуальными как для работников, так и для работодателей.

#### **Список использованных источников**

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма-инфра., 1998. – 340 с.
2. Остапенко, Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 89 с.
3. Статистический бюллетень “Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2020 году” [Электронный ресурс] / Нац. статистич. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2021. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 12.03.2022.
4. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учеб. для вузов / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2009. – 720 с.