

К. О. Астапенко

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена анализу государственного управления трудовыми ресурсами как ключевого фактора обеспечения социальной безопасности Республики Беларусь. В статье рассмотрены такие аспекты, как динамика рабочей силы, уровень безработицы, текучесть кадров и спрос на рабочие специальности. Особое внимание уделено мерам государственной политики, включая программы занятости, регулирование трудовой миграции и целевое обучение специалистов.

В условиях глобальной геополитической нестабильности и кризиса сложившегося миропорядка концепция национальной безопасности становится жизненно важной для защиты суверенитета и интересов страны. В такой ситуации укрепление национальной безопасности – не просто стратегическая задача, а необходимое условие выживания и развития государства. Согласно Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, национальные интересы должны обеспечиваться на основе предотвращения угроз в разных сферах деятельности.

Национальные интересы в социальной сфере связаны с обеспечением социальной безопасности страны, представляющей собой состояние защищенности личности, общества и государства от воздействия социальных угроз, обеспечивающей сохранение жизни, здоровья и благосостояния граждан, духовно-нравственных ценностей белорусского народа [1]. «Устойчивость рынка труда, минимизация безработицы и достойный уровень оплаты труда» являются одним из основных национальных интересов в социальной сфере [1].

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь (далее – Белстат), на начало 2025 г. численность населения Беларуси составила 9,109 млн. человек. На протяжении 20 лет население страны стабильно сокращается: республика уже потеряла более 600 тыс. человек [2]. Численность населения продолжала снижаться даже в годы экономической стабилизации и миграционной привлекательности, что подтверждает наличие системных демографических проблем: отрицательный естественный прирост, миграционный отток, старение населения. Данная тенденция усилилась за последние 5 лет: по данным Белстата, с 2020 г. по 2025 г. республика потеряла почти 300 тыс. человек [2].

Такое ускорение негативных демографических тенденций сделало проблемы на рынке труда одной из ключевых угроз для развития страны. Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Трудовые ресурсы являются основой экономического потенциала страны. Их рациональное использование, профессиональная подготовка и сбалансированное распределение напрямую влияют на конкурентоспособность, уровень жизни населения и устойчивость экономики. Сегодня именно дефицит рабочей силы и старение трудоспособного населения все чаще выходят на первый план, ограничивая потенциал роста в различных отраслях и создавая угрозу социальной безопасности.

Управление трудовыми ресурсами – это не только социально-экономическая, но и стратегическая задача, требующая комплексного подхода на государственном уровне.

Государственное управление трудовыми ресурсами охватывает все категории рабочей силы и реализуется в рамках проектно-целевого метода. Основным документом

является Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы. Основными задачами в области занятости на текущую пятилетку являются: стимулирование экономической активности населения посредством реализации активных мер политики занятости и предоставления социальных гарантий; вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения; обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда; привлечение к трудовой деятельности незанятого населения, а также поддержка граждан, временно оказавшихся без работы [3].

Согласно данным таблицы 1 [2], в анализируемом периоде численность рабочей силы, в том числе занятых и безработных, ежегодно снижалась по сравнению с предыдущим годом, что подтверждает ранее указанные тенденции.

Таблица 1 – Численность рабочей силы Республики Беларусь в 2020–2024 г.

Годы	Рабочая сила		В том числе			
			занятые		безработные	
	тыс. человек	в % к предыдущему году	тыс. человек	в % к предыдущему году	тыс. человек	в % к предыдущему году
2020	5 091,6	99,4	4 885,4	99,5	206,2	96,6
2021	5 047,5	99,1	4 850,6	99,3	196,9	95,5
2022	5 026,8	99,6	4 847,1	99,9	179,7	91,3
2023	4 972,0	98,9	4 800,0	99,0	172,1	95,8
2024	4 948,6	99,5	4 798,2	99,96	150,4	87,4

Неотъемлемым аспектом государственного управления в данной сфере является контроль уровня безработицы в стране. В 2024 году уровень безработицы в Республике Беларусь снизился до 3,0 % от общего числа работников. В 2023 году данный показатель составлял 3,5 %, в 2022 году – 3,6 %, 2021 году – 3,9 %, в 2020 году – 4 % [2]. Низкий уровень безработицы в Республике Беларусь в основном объясняется спецификой ее учета. В официальную статистику не включается население, которое не регистрируется на бирже труда и предпочитает искать работу самостоятельно. Основными причинами отказа безработных от помощи государства являются низкий уровень пособий по безработице, необходимость участия в общественных работах, низкий уровень оплаты труда на предлагаемых вакансиях. Именно поэтому реальную безработицу по стране установить практически невозможно.

Сопоставление данных таблиц 1 и 2 дает основание говорить о значительной текучести кадров, так как коэффициент оборота по выбытию находится на уровне 19–20 % ежегодно. На оборот кадров влияют такие факторы, как уровень оплаты труда, условия работы, микроклимат в коллективе и иные факторы. Согласно данным таблицы 2, в рассматриваемом периоде численность уволенных работников ежегодно превышала численность принятых на работу, что свидетельствует либо о сокращении рабочих мест, либо о наличии незаполненных вакансий (в зависимости от отрасли и профессии (должности)).

Таблица 2 – Численность принятых и уволенных работников в Республике Беларусь в 2020–2023 гг. [2]

Показатели	2020	2021	2022	2023
Принято работников, тыс. человек	884,1	903,3	899,7	911,2
Уволено работников, тыс. человек	956,6	980,6	971,3	944,7
Соотношение принятых и уволенных работников, в процентах	92,4	92,1	92,6	96,4

На сегодняшний день наибольший спрос отмечается на рабочие специальности. Так, по данным на 1 апреля 2025 г., в общереспубликанском банке вакансий зарегистрировано 198,4 тыс. рабочих мест, и 67 % из них приходится на рабочие специальности [4]. К примеру, в производственном секторе особенно востребованы электромонтеры, слесари, сварщики. В сфере услуг наибольший запрос на продавцов, водителей, работников бытового обслуживания. Таким образом, сегодня отмечается устойчивый спрос на так называемые массовые профессии, которые являются востребованными в различных отраслях экономики.

На фоне сохраняющегося кадрового дефицита продолжается отток рабочей силы, особенно из сельских территорий. Согласно Белстату, из среднего района на 8–10 тысяч занятых в экономике, уезжают 300–400 человек ежегодно [2]. Данная тенденция обусловлена несколькими факторами: дефицит высокооплачиваемых вакансий в регионах; старение населения регионов, что снижает экономическую активность; центростремительная миграция; концентрация инвестиционной активности в столице. В следующей пятилетке на государственном уровне планируется сделать акцент на развитии регионов, чтобы прекратить отток людей, занятых в экономике.

На сегодняшний день спрос на рабочую силу продолжает расти. Для обеспечения экономики необходимыми кадрами требуется привлечение дополнительных трудовых ресурсов, в том числе за счет иностранных работников. С 2023 года Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь утверждает перечень профессий, по которым разрешено привлекать иностранцев без учета ограничений по защите национального рынка труда. Изначально список включал 5 рабочих профессий и 5 должностей служащих, однако в связи с растущей потребностью в кадрах он был расширен, и к 2025 году в него входят уже 41 рабочая специальность и 18 должностей служащих [5].

Одним из ключевых принципов регулирования трудовой миграции остается защита внутреннего рынка труда. В связи с этим перед системой государственного управления трудовыми ресурсами стоит задача сохранить баланс между удержанием квалифицированных отечественных специалистов и привлечением именно тех трудовых мигрантов, которые соответствуют потребностям экономики. Для этого служба занятости активно развивает механизм взаимодействия с работодателями через составление «дорожных карт». За три года реализации этого проекта помощь в подборе персонала получили 910 компаний. В 2024 году при содействии службы занятости было трудоустроено более 118 тысяч человек. Такой адресный подход позволяет эффективно решать проблемы кадрового обеспечения.

Одним из перспективных инструментов подготовки квалифицированных специалистов является целевое обучение, при котором будущий работник получает образование, уже имея гарантированное место работы. Такой подход имеет существенные преимущества по сравнению с традиционными методами найма. Вместо поиска готовых специалистов на рынке труда компании получают возможность формировать кадры в соответствии со своими потребностями. В результате целевая подготовка становится все более востребованной формой сотрудничества между образовательными учреждениями и реальным сектором экономики.

Особенно показателен опыт службы занятости, успешно реализующей программы обучения безработных с последующим гарантированным трудоустройством. Для работодателей такая система представляет особую ценность, поскольку позволяет не только закрывать текущие вакансии, но и формировать кадровый резерв с учетом специфики производства. Динамика роста популярности этого механизма впечатляет: если в 2020 году доля безработных, направленных на обучение по заявкам работодателей, составляла 49 %, то к 2024 году этот показатель достиг 92 %. Столь значительный рост

свидетельствует о взаимной заинтересованности всех сторон процесса. Работодатели получают возможность влиять на содержание учебных программ, организовывать практическую подготовку на своих предприятиях и оценивать квалификацию будущих сотрудников еще на этапе обучения. В свою очередь, соискатели получают четкие гарантии трудоустройства по востребованной специальности.

Таким образом, сегодня среди внутренних источников угроз национальной безопасности в социальной сфере наблюдаются профессионально-квалификационный и территориальный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы; значительные различия в качестве жизни городского и сельского населения, жителей больших, средних и малых городов; снижение численности трудоспособного населения; снижение качества подготовки квалифицированных конкурентоспособных рабочих и специалистов в соответствии с потребностями государства [1].

Повышение эффективности государственного управления трудовыми ресурсами является ключевым фактором обеспечения социальной безопасности Беларуси. Такие меры, как программы целевого обучения, адаптация миграционной политики к потребностям экономики и поддержка регионов, помогают смягчить последствия демографического кризиса и кадрового дефицита, что обеспечивает стабильность и благополучие общества.

Литература

1 Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь: решение Всебелорусского народного собрания от 25 апреля 2024 г. № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P924v0005> (дата обращения: 21.04.2025).

2 Национальный статистический комитет Республики Беларусь : [сайт]. – Минск, 1998–2025. – URL: <https://www.belstat.gov.by> (дата обращения: 21.04.2025).

3 О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г. № 777: в ред. от 20 декабря 2024 г. № 984 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22000777> (дата обращения: 21.04.2025).

4 Информационный портал Государственной службы занятости : [сайт]. – URL: <https://gsz.gov.by/directory/labour-market/56/> (дата обращения: 21.04.2025).

5 Расширен перечень профессий, на которые могут привлекаться иностранные граждане в 2025 году для работы в Беларуси в упрощенном порядке. – URL: <https://www.mintrud.gov.by/ru/news-ru/preview/rasshiren-perechen-professij-na-kotorye-mogut-privlekatsja-inostrannye-grazhdane-v-2025-godu-dlja-raboty-8858-2024> (дата обращения: 21.04.2025).

УДК 330.341.1:005.591.6:338.2(476)

Ю. А. Ацута

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ И ОБЩЕСТВЕННУЮ ЖИЗНЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена анализу влияния технологической трансформации на экономику и общественную жизнь Республики Беларусь. Рассматривается, как ИТ меняют Беларусь, помогают развиваться экономике, открывают новые профессии и делают