

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: АНАЛИЗ, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Стаселько В. М., асп., Зайцева О. В., к.э.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. Развитие кадрового потенциала является необходимым условием эффективной деятельности хозяйственного субъекта любого государства и рассматривается как важный источник конкурентного преимущества. В статье проведена оценка кадрового потенциала промышленности Республики Беларусь, выявлены проблемы и предложены направления их решения.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал промышленности, рынок труда, кадровый дефицит.

Условия конкуренции, в которых работают все промышленные предприятия, заставляют их искать новые резервы повышения эффективности своей деятельности. Важной точкой роста здесь может стать кадровый потенциал, обеспечивающий более высокую производительность труда и способствующий получению экономических выгод.

Кадровый потенциал представляет собой выбор спектра компетенций, знаний, навыков и опыта сотрудников, отражающих их способности и возможности для выполнения выдвигаемых ведущих ключевых задач, для достижения стратегических целей, направленных на развитие предприятий в условиях мировой нестабильности.

Динамика основных показателей кадрового потенциала в промышленности Республики Беларусь в период с 2017 г. по 2023 г. представлена в таблице 1.

Из данных таблицы 1 следует, что ежегодно в республике растет число организаций промышленности, по итогам 2023 г. оно составило 16 285 единиц. При этом предприятия отрасли ежегодно наращивают как объемы промышленного производства, так и объемы валовой добавленной стоимости.

Однако несмотря на общий прирост показателей деятельности предприятий промышленности, среднесписочная численность работников на протяжении 2017–2022 гг. снизилась на 49,1 тыс. чел. до 833,0 тыс. чел. и только в 2023 г. зафиксирован небольшой рост.

Численность принятых и уволенных работников изменялась разнонаправленно, однако отчетливо видно отток кадров в промышленности. В 2023 г. отток кадров составил 3,6 тыс. чел. Соотношение принятых и уволенных работников на протяжении рассматриваемого периода ниже 100 %.

Благосостояние работников, занятых в промышленном секторе, увеличивается ежегодно. В 2023 г. номинальная начисленная среднемесячная заработная плата составила 2019,4 руб., что 2,3 раза превышает уровень 2017 г. Если провести сравнение с республиканским уровнем, то можно заметить, что на протяжении 2017–2023 гг. уровень номинальной начисленной среднемесячной заработной платы в целом по промышленности выше республиканского уровня (за исключением 2020 г.).

В промышленности достаточно эффективно используется персонал, о чем свидетельствует рост производительности труда по валовой добавленной стоимости с 31,5 тыс. руб./чел. до 71,1 тыс. руб./чел. Темп роста составил 225,7 %.

В то же время фонд оплаты труда используется недостаточно эффективно. Так, в 2023 г. отмечается превышение темпа роста номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников (119,6 %) над темпом роста производительности труда по валовой добавленной стоимости (108,2 %), что приводит к перерасходу средств на оплату труда. Такая же ситуация прослеживается в 2018 г. и в 2019 г.

Основной проблемой, стоящей перед отраслью, является дефицит компетентных кадров. Эта проблема республиканского уровня. Зачастую молодое поколение начинает свой профессиональный путь в сферах маркетинга, менеджмента, юриспруденции, финансов. Подобная тенденция создает потребность закрывать вакансии, требующие профессионально-технического образования [2]. Необходимо поднять престиж инженерных профессий, повысить статус тех людей, чьими руками и интеллектом создаются реальные

материальные ценности [1]. Дополнительным фактором, который усложняет кадровый дефицит, является демографическая яма, падение рождаемости, старение кадров.

Таблица 1 – Динамика основных показателей кадрового потенциала промышленности Республики Беларусь за 2017–2023 гг.

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Число организаций	15 985	16 107	16 106	16 188	16 040	16 072	16 285
Объем промышленного производства, млн. руб.	94 306	110364	115700	118408	155870	170378	187 751
Валовая добавленная стоимость в промышленности, млн. руб.	27807,5	31741,7	35015,7	38194,6	47750,9	54697,5	59296,3
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	882,1	879,3	875,6	847,4	842,1	833,0	834,4
Принято работников, тыс. чел.	192,2	202,2	195,0	180,4	188,7	187,2	194,8
Уволено работников, тыс. чел.	197,9	210,9	211,0	199,6	201,2	201,3	198,4
Приток (отток) кадров, тыс. чел.	-5,7	-8,7	-16,0	-19,2	-12,5	-14,1	-3,6
Соотношение принятых и уволенных работников, в %	97,1	95,9	92,4	90,4	93,8	93,0	98,2
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, руб.	869,1	1012,0	1125,5	1248,9	1463,2	1688,6	2019,4
в процентах к номинальной среднемесячной заработной плате в целом по экономике, %	105,6	104,2	103,0	99,5	101,4	103,4	105,4
Темп роста номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников, %	115,7	116,4	111,2	111,0	117,2	115,4	119,6
Реальная заработная плата работников, %	107,5	112,6	106,5	108,8	105,1	98,2	111,6
Производительность труда в промышленности по валовой добавленной стоимости, тыс. руб./чел.	31,5	36,1	40,0	45,1	56,7	65,7	71,1
Темп роста производительности труда по валовой добавленной стоимости, %	117,6	114,6	110,8	112,8	125,7	115,9	108,2

Источник: таблица составлена автором на основе материалов [3, 4].

Кроме этого, к другим проблемам, стоящим перед промышленностью в области трудового потенциала, следует отнести концентрацию рабочей силы в г. Минске и Минской области, несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, слабое взаимодействие науки и промышленности.

Для решения выявленных проблем необходимо: дотировать рабочие места в промышленности; создавать условия для повышения мобильности работников за счет субсидий на переезд из региона в регион; приглашать для работы на предприятия людей с

ограниченным возможностями; расширить возможность внедрения «удаленной работы», практиковать работу на условиях неполного рабочего дня; расширить возрастные границы (привлекать школьников, студентов для подработки); обучать работников новым технологиям и методам работы и пр.

Таким образом, роль кадров на современном этапе развития трудно переоценить. От обеспеченности промышленности кадрами, ее качественной составляющей зависит конкурентоспособность отрасли в целом.

Список использованных источников

1. Дефицит рабочих и престиж инженерных профессий. Лукашенко очертил круг задач по кадрам в промышленности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://belta.by/president/view/defitsit-rabochih-i-prestizh-inzhenernyh-professij-lukashenko-ochertil-krug-zadach-po-kadram-v-626720-2024/>. – Дата доступа: 01.03.2025.
2. Кадровый дефицит в Беларуси: обозначение проблемы и поиск решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrbel.by/deficit-kadrov-v-belarusi-problema-i-reshenie/>. – Дата доступа: 01.03.2025.
3. Промышленность Республики Беларусь, 2024 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/74d/aiv07v8qo6sk50vr6nquupk0knzgiuiu.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2025.
4. Статистический ежегодник, 2024 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/66e/710tc5n78wkj4ulk6er8jxshk1m1k740.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2025.

УДК 330.47

ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ИКТ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ ОБУВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВИТЕБСКОГО РЕГИОНА

Пушкарская И. А., студ., Касеева Т. В., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассматриваются отдельные проблемы цифровизации обувных организаций Витебского региона. Приведены результаты оценки уровня внедрения информационно-коммуникационных технологий в основные бизнес-процессы организаций, полученные на основании проведенного анкетного опроса руководителей и специалистов объектов исследования. По результатам экспертной оценки уровня автоматизации отдельных бизнес-процессов организаций определен бизнес-процесс, который получил наименее низкую оценку – процесс закупок.

Ключевые слова: цифровизация, информационно-коммуникационные технологии, бизнес- процессы организации.

Активному внедрению цифровых технологий в различных секторах и отраслях национальной экономики способствовало принятие целого ряда нормативно-правовых актов и программ Республики Беларусь [1–5]. Особое внимание в программе цифрового развития страны уделяется цифровизации отдельных отраслей экономики, региональному цифровому развитию. Вместе с тем, по мнению многих авторов степень цифровизации может быть рассмотрена и на уровне отдельного экономического субъекта, для чего разрабатываются различные подходы и критерии [6–9].

В современных условиях оценка уровня цифровизации является важной как для понимания, насколько конкурентоспособной является та или иная организация на внутреннем и внешнем рынках, так и для разработки стратегии ее развития. Поэтому в интересы каждого субъекта бизнеса входит не только непосредственно внедрение цифровых технологий, но и возможность оценить степень цифровизации, сопоставить ее с конкурентами и отраслевыми значениями.

Безусловно, когда речь идет о цифровизации промышленной организации, на первый план выдвигается актуальность оценки уровня внедрения информационно-коммуникационных технологий в основные бизнес-процессы экономического субъекта. В