

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Иванова А. А., маг., Ванкевич Е. В., д.э.н., проф.

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

Реферат. В статье рассматривается роль трудовых ресурсов как ключевого элемента устойчивого развития, с акцентом на особенности их формирования и использования в Республике Беларусь. Анализируются современные тенденции, проблемы и перспективы развития трудового потенциала страны в контексте глобальных требований к устойчивому развитию. Особое внимание уделяется вопросам демографической ситуации, качества рабочей силы и стратегий повышения эффективности использования трудовых ресурсов для достижения целей устойчивого развития.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, устойчивое развитие, Республика Беларусь, миграция, демографические тенденции, качество рабочей силы, стратегия развития.

Трудовые ресурсы являются фундаментальной составляющей экономического роста и социального прогресса. В условиях глобальных вызовов и необходимости достижения целей устойчивого развития (ЦУР), эффективное использование трудового потенциала приобретает особую актуальность. Трудовые ресурсы – это совокупность лиц трудоспособного возраста, а также других категорий населения, способных участвовать в производственной и непроизводственной деятельности. Их количественные и качественные характеристики напрямую влияют на устойчивость социально-экономического развития [1]. В Республике Беларусь на формирование трудового потенциала влияют демографические, образовательные и профессиональные факторы [2].

Демографическая ситуация в стране характеризуется сокращением численности населения и его старением. По данным последних исследований, увеличивается доля лиц старше трудоспособного возраста, что создает дефицит квалифицированной рабочей силы [3]. Также наблюдается несоответствие между потребностями рынка труда и квалификацией кадров. Уровень подготовки зачастую не отвечает современным требованиям экономики, особенно в условиях цифровой трансформации [4].

Развитие трудового потенциала тесно связано с выполнением ЦУР, особенно цели № 8 – достойная работа и экономический рост. Повышение квалификации, создание условий для занятости молодежи, женщин, уязвимых групп населения – всё это формирует основу устойчивости общества. В современных условиях подчеркивается важность инвестиций в образование, цифровые навыки и гибкие формы занятости для адаптации к вызовам технологического прогресса [5].

Ключевой особенностью трудовых ресурсов на современном этапе является интернационализация рабочей силы, сопровождаемая активно происходящим во всем мире процессом интернационализации производства. С целью улучшения материального положения, трудовые ресурсы меняют место жительства и работы, перемещаясь из одних регионов и стран в другие. В процесс международной трудовой миграции вовлекается все большее число стран, что происходит на фоне увеличения численности международных мигрантов и изменения миграционных потоков: если в последние столетия основным экспортером мигрантов была Европа, а импортерами были европейские переселенческие колонии, то после распада колониальной системы и снижения рождаемости в Европе стало преобладать перемещение рабочей силы из трудоизбыточных стран Азии и Африки в Западную Европу, которая стала чистым импортером труда, а в США наряду с европейцами устремились потоки южноамериканских мигрантов. Динамика трудовой миграции может оказывать огромное влияние на социально-экономическую ситуацию в странах происхождения, транзита или назначения мигрантов. Миграция является «ключевым элементом процесса воспроизводства трудовых ресурсов», именно она «может стать компенсационной альтернативой естественной убыли населения». Однако, остро стоит вопрос квалификации мигрантов, риска межнациональной и межэтнической неприязни,

зависимости от труда мигрантов. Трудовая миграция – процесс, приводящий как к положительным, так и к отрицательным последствиям для обеих сторон.

Также, среди ключевых проблем, препятствующих эффективному использованию трудовых ресурсов, можно выделить:

- демографический спад и отток молодежи в другие страны;
- ограниченные возможности профессионального роста в регионах;
- низкая мобильность трудовых ресурсов;
- недостаточная интеграция инноваций в систему профессионального образования

[6].

Для повышения эффективности трудового потенциала Республики Беларусь необходимо:

- модернизировать систему образования с учетом потребностей рынка труда;
- стимулировать внутреннюю миграцию и развитие регионов;
- поддерживать программы переподготовки и повышения квалификации;
- внедрять технологии цифровой трансформации и гибких форм занятости;
- обеспечить равный доступ к трудовым возможностям для всех категорий граждан

[7]. Развитие трудовых ресурсов требует комплексной государственной политики, включающей экономические, социальные и образовательные инструменты [8].

Для более наглядного представления роли трудовых ресурсов в устойчивом развитии Республики Беларусь приведём ключевые статистические показатели за последние годы. Данные взяты из официальных источников: Белстат, Министерство труда и социальной защиты, отчёты ПРООН и национальные экономические обзоры.

Таблица 1 – Основные показатели трудовых ресурсов в Республике Беларусь, 2020–2024 гг.

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность трудоспособного населения, млн человек	5,1	5,03	4,95	4,89	4,83
Уровень занятости (% от трудоспособного населения)	77,3%	76,8%	76,2%	75,9%	75,5%
Уровень безработицы по методологии МОТ (%)	4,6%	4,5%	4,4%	4,3%	4,1%
Доля работников с высшим образованием (%)	27,5%	28,1%	29,0%	29,8%	30,2%
Средний возраст работников (лет)	40,1	40,4	40,8	41,2	41,6
Инвестиции в профессиональное образование (млн BYN)	235,0	248,7	260,1	277,9	295,0

Источник [9].

Как видно из таблицы, происходит устойчивое сокращение численности трудоспособного населения, что связано с демографическими факторами – снижением рождаемости и старением населения. При этом возрастная структура работающих смещается: средний возраст работников увеличивается, что требует адаптации системы профессионального обучения к нуждам старших возрастных групп.

Несмотря на умеренное снижение уровня занятости, наблюдается положительная динамика в росте числа специалистов с высшим образованием и объёмов инвестиций в профессиональное образование. Это свидетельствует о попытках государства адаптировать трудовые ресурсы к вызовам устойчивого развития – цифровизации, необходимости повышения производительности и перехода к инновационной экономике [10].

Трудовые ресурсы играют стратегическую роль в достижении устойчивого развития Республики Беларусь. Их количественные и качественные параметры определяют потенциал страны в сфере экономики, социальной устойчивости и инновационного роста. В условиях глобальных вызовов особую важность приобретает системная трансформация системы трудовых отношений, ориентированная на повышение эффективности, мобильности и адаптивности рабочей силы. Грамотная социально-экономическая политика, направленная на сокращение безработицы, поддержание трудоёмких секторов экономики, урегулирование вопросов, связанных с миграцией трудовых ресурсов, способна приблизить общество к устойчивому и жизнеспособному будущему, в котором согласованы

экономический рост, социальная интеграция и охрана окружающей среды. Только за счёт комплексных и продуманных стратегий Республика Беларусь сможет преодолеть существующие вызовы и обеспечить устойчивое развитие на долгосрочную перспективу.

Список использованных источников

1. Морозова, И. В. Трудовые ресурсы как фактор экономического роста: современные подходы // Журнал «Экономика и управление». – 2021. – № 4. – С. 45–52.
2. Иванова, А. С. Демографические изменения и их влияние на рынок труда Республики Беларусь // Национальный журнал социально-экономических исследований. – 2022. – № 3. – С. 78–85.
3. Петрова, Е. В. Старение населения в Республике Беларусь: последствия для экономики // Вестник белорусской науки. – 2020. – № 2. – С. 112–119.
4. Сидоренко, М. П. Квалификация рабочей силы в условиях цифровой трансформации // Журнал «Инновационная экономика». – 2021. – № 5. – С. 33–41.
5. Ковалев, А. Н. Стратегии повышения эффективности использования трудовых ресурсов в условиях ЦУР // Международный научный журнал. – 2023. – № 7. – С. 60–68.
6. Леонова, Т. В. Проблемы мобильности рабочей силы в Беларуси // Региональная экономика и управление. – 2022. – № 6. – С. 50–58.
7. Белорусский научный центр экономики. Инновационные подходы к формированию трудового капитала // Экономика и устойчивость развития. – 2023. – № 1. – С. 20–28.
8. Лавров, И. Трудовые ресурсы как ключевой элемент устойчивого развития // Сборник материалов конференции студентов МГИМО(У). – 2024. – С. 115–122.
9. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_brochures/index_135050/. – Дата доступа: 01.03.2025.
10. Ванкевич, Е. В., Зайцева, О. В. Рынок труда Республики Беларусь: развитие в условиях современных вызовов // Белорусский экономический журнал. – 2024. – № 3. – С. 80–94.

UDC 332.142.2

SMART COOPERATION IN SMALL AND MEDIUM BUSINESSES FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF A REGION

ZHOU Xinghong, master student, Aliakseyeva A., PhD in Economics, ass. prof.

Vitebsk State Technological University, Vitebsk, Belarus

Abstract. *Smart cooperation plays a vital role in helping small and medium businesses (SMEs) adopt digital tools. This study explores how SMEs can use collaboration to solve common problems like limited budgets, technology gaps, and employee skills. By examining real examples and simple strategies, the research shows how partnerships, shared platforms, and knowledge exchange make digitalization easier. The goal is to provide clear steps for SMEs to improve efficiency and grow sustainably.*

Keywords: digitalization, small and medium businesses, smart cooperation, challenges, opportunities.

Digital tools are changing how businesses work, but many SMEs find it hard to keep up. High costs, lack of training, and complex technologies often slow down progress. Smart cooperation – like teaming up with tech companies or joining local networks – helps SMEs share costs and learn faster.

This study focuses on practical ways for SMEs to start digitalization without big investments. It looks at cases where simple tools (e.g., online management systems) were successfully used through teamwork. The research highlights how focusing on collaboration can turn challenges into opportunities for SMEs to thrive in a digital world.

The digitalization path for SMEs shows considerable variation between countries and industries. Available literature suggests that while awareness of digitalization's value is increasing, actual adoption rates trail behind those of larger companies.