

Анализ цен основных конкурентов на основной вид продукции за 2018 г.

Вид продукции	Цена	Цена конкурента № 1	Цена конкурента № 2	Разница, долл. США	
				№ 1 – цена	№ 2 – цена
Нить полиэфирная	1,91	1,50	1,43	0,41	0,48
Углеродные материалы	132,82	90	80	42,82	52,82
Арселоновая продукция	24,49	23	21	1,49	3,49
Нетканый материал СпанБел	1,85	1,72	1,50	0,13	0,35

Примечание. Разработано автором на основе отчетности предприятия.

Из таблицы видно, что цены на продукцию ОАО «СветлогорскХимволокно» выше, чем у конкурентов. Это происходит из-за высоких цен на сырье и недостатка уровня технического обеспечения предприятия из-за того, что конкуренты предлагают товар по меньшей стоимости и теряется некоторая доля рынка. Такое происходит, например, с полиэфирной нитью. Углеродные материалы, цены которых выше цен конкурентов, пользуются большим спросом из-за достаточно высокого качества и малого предложения продукта со стороны конкурентов.

Несмотря на серьезную конкурентность рынка, ОАО «СветлогорскХимволокно» является конкурентоспособным предприятием, прибыль которого увеличивается с каждым годом. Ключевыми факторами этого являются географический признак, качество и гибкое отношение к клиентам. Предприятие продолжает сохранять и укреплять рыночные позиции по реализации продукции более, чем 40 странам. Для увеличения прибыли, предприятие делает переориентацию на такие премиальные сегменты рынка, как Италия, Швейцария, Великобритания, кроме того, планирует осваивать новые рынки сбыта, обладающие большой емкостью: Марокко, Тунис, Алжир.

Литература

1. Распределение производства химических волокон в мире. – Режим доступа: <https://www.statista.com/statistics/271653/distribution-of-global-chemical-fiber-production-by-region/>. – Дата доступа: 15.09.2022.
2. Производственная мощность предприятия. – Режим доступа: <https://up-pro.ru/encyclopedia/proizvodstvennaya-moschnost/>. – Дата доступа: 14.09.2022.

УДК 658

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Я. С. Шелупенко, М. Н. Андриянчикова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Рассмотрен потенциал и проблемы белорусского рынка труда, а также методы решения некоторых из них. Дана характеристика спроса и предложения на труд, рассмотрены основные тенденции и перспективы.

Ключевые слова: безработица, трудоизбыточность, дефицит кадров, дистанционная работа, пассивность соискателей, трудовая миграция.

THE LABOR MARKET OF THE REPUBLIC OF BELARUS: PROBLEMS AND PROSPECTS

Y. S. Shelupenko, M. N. Andriyanchikova

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

The article discusses the potential and problems of the Belarusian labor market, as well as methods for solving some of them. The characteristics of supply and demand for labor are given, the main trends and prospects are considered.

Keywords: unemployment, labor surplus, shortage of personnel, remote work, passivity of applicants, labor migration.

Трудовой потенциал Республики Беларусь определяется численностью и составом трудовых ресурсов. Основным источником формирования трудовых ресурсов страны является трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Трудоспособный возраст граждан в Беларуси – это возраст от 16 лет до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (с 1 января 2022 г. – у мужчин в 63 года, у женщин – в 58 лет).

Целью данного исследования является выявление основных проблем и перспектив рынка труда Республики Беларусь.

Как известно, молодежь – наиболее перспективная группа в составе трудовых ресурсов. Успешный старт на рынке труда – ключевое условие, которое определяет участие молодежи в жизни общества и ее влияние на общественное развитие. Молодежь в возрасте 14–30 лет в нашей стране составляет чуть больше 2 млн человек (около 22 %). Число занятых в экономике молодежь составляет почти четвертую часть – 24 % [4, с. 38].

Информация о структуре занятого населения по возрастным группам представлена на рис. 1.

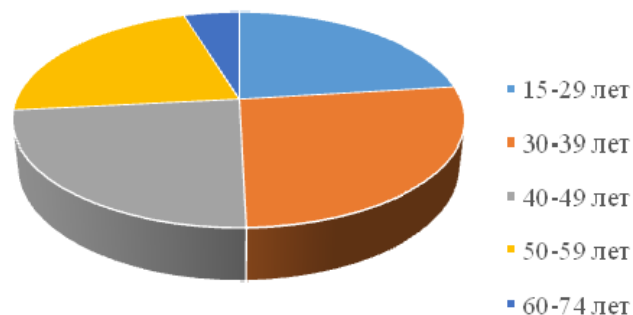


Рис. 1. Структура занятого населения, %

Рынок труда Республики Беларусь развивается в условиях сокращения численности занятых в экономике, обусловленного трансформацией структуры населения. Уровень занятости населения в 2020 г. составлял более 117 тыс. граждан (70 %), а это достаточно высокий показатель.

На рынке труда республики на протяжении длительного времени сохраняется стабильная и управляемая ситуация. Уровень регистрируемой безработицы удерживался в 2020 г. в социально допустимых пределах – от 0,2 до 0,5 % от численности

экономически активного населения. В начале 2015 г. наметились новые тенденции, характеризующиеся снижением спроса на рабочую силу, увеличением количества обращений в службу занятости за содействием в трудоустройстве, ростом регистрации безработных и напряженности на рынке труда. Несмотря на рост безработицы, в Республике Беларусь отмечается один из самых низких в СНГ уровень официально регистрируемой безработицы [1, с. 15].

На рынке труда республики сложились определенные региональные различия. В ряде районов и малых городов рынки труда более напряженные, чем в целом областные. Более двух третей трудовых ресурсов (82,6 %) сосредоточены в городской местности.

Территориальная неравномерность размещения трудовых ресурсов и их низкая мобильность выступают основными факторами трудоизбыточности в одних регионах и дефицита кадров в других, а также дисбаланса профессионально-квалификационной структуры локальных рынков труда. Одним из направлений решения данной проблемы является разработка и применение эффективных мер по стимулированию трудовой мобильности граждан.

Большое внимание уделяется обучению безработных. Ежегодно службой занятости направляется на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации около 10 тыс. безработных. При этом особое внимание уделяется организации профессионального обучения безработной молодежи, не имеющей ни опыта работы, ни профессиональной подготовки.

Ключевыми направлениями действий по решению проблем занятости являются предоставление возможности получения профессии, создание новых рабочих мест, развитие молодежного предпринимательства, стимулирование нанимателей, трудоустройства молодежи на временные рабочие места для получения навыков практической работы на производстве.

Что касается спроса на рабочую силу, то надо отметить, что структура вакансий претерпевает изменения. Сегодня практически одинаково востребованы как рабочие, так и специалисты, в то время как год назад удельный вес вакансий для рабочих составлял почти 60 %.

Высокую активность работодателей специалисты объясняют эффектом отложенного спроса: весной 2020 г. количество вакансий резко снизилось, а во второй половине года постепенно начало увеличиваться, и тенденция продолжилась в 2021 г. Это повлияло на увеличение предложений в первые месяцы года, что обычно не характерно для рынка труда.

Одновременно с ростом спроса со стороны работодателей на сотрудников на рынке наблюдается снижение активности соискателей. В 2020 г. из-за пандемии часть специалистов была вынуждена искать новое место работы или временную подработку. В 2021 г. ситуация на рынке стабилизировалась, и необходимость в очередной смене места работы отпала.

Уменьшение количества при возросшем числе вакансий привело к ощутимому снижению конкуренции. Если средний показатель по рынку труда по итогам 2020 г. достиг 9,2 резюме на 1 вакансию, то в 2021 г. он снизился, и по результатам месяцев январь–декабрь сформировался на уровне 6,7 резюме на одну вакансию. При этом конкуренция существенно зависит от профессиональных областей. Самая высокая по итогам 2021 г. наблюдается среди студентов и начинающих специалистов – более 21 резюме на одну позицию [2].

Интерес к удаленной работе за последний год растет как со стороны соискателей, так и работодателей. Количество созданных и обновленных резюме от специалистов в поиске дистанционного формата в прошлом году увеличилось примерно на 94,7 % в сравнении с 2020 г. Кроме того, развитие технологий привело к тому, что для части специальностей уже не требуется выделенного рабочего места в определенном населенном пункте. Поэтому в ближайшие годы дистанционная работа не только не потеряет своей значимости, но будет одним из основных условий для конкурентного поиска работы или сотрудника по специальностям, где такая форма работы применима [3].

Еще одна тенденция – растущая пассивность соискателей и лояльность к текущему работодателю. Как отмечают специалисты портала, сотрудники, которые пережили коронавирус со своим работодателем, реже склонны к перемене места работы. Специалисты предпочитают сотрудничать с уже знакомыми надежными работодателями, которые помогают пройти через кризисный период и проявляют эмпатию к своим подчиненным.

Следующий фактор – переосмысление ценностей. Соискатели начинают осознавать, что они стали дефицитом, и, как следствие, увереннее ощущают себя на рынке труда и не соглашаются на снижение зарплатных ожиданий в обмен на хоть какую-нибудь работу.

Последняя тенденция, которую следует учитывать при формировании кадровой политики, – отток кадров и рост трудовой миграции. По данным Белстата, в январе–ноябре 2021 г. наниматели уволили 688,6 тыс. человек, а приняли – 624,1 тыс. То есть кадровый отток в целом по стране за 11 месяцев 2021 г. составил около 64,5 тыс. работников. Такой отток кадров может свидетельствовать об активной миграции трудоспособного населения, причем не обязательно по политическим мотивам [3].

Из всего вышеизложенного можно сделать следующие выводы. На рынке труда республики сохраняется стабильная и управляемая ситуация. Однако это не означает отсутствие некоторых проблем, таких как дисбаланс профессионально-квалификационной структуры локальных рынков, снижение конкуренции и активности соискателей. Сегодня не только соискатели, но и работодатели должны учитывать возникшую на рынке ситуацию, принимать во внимание все тенденции и изменения. Современный работодатель также должен понимать, что он конкурирует за специалиста не только с такими же белорусскими предприятиями, но и с предложениями о трудоустройстве за рубежом.

Литература

1. Беларусь в цифрах 2021 / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public_compilation/index_28455/. – Дата доступа: 12.09.2022.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://belretail.by/article/ryinok-truda-belarusi-pervi-kvartal>. – Дата доступа: 14.09.2022.
3. Рынок труда в Беларуси. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/rynok-truda-v-belarusi-itogi-2021-tendentsii-2022/>. – Дата доступа: 14.09.2022.
4. Труд и занятость в Республике Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/ed5/ed53c414ac383e1f65fd78675052dcc1.pdf>. – Дата доступа: 14.09.2022.