

необходим выбор моделей, позволяющих оценить синергетическое влияние совокупности экономических регуляторов, находящихся в арсенале государства. В частности, последствия налоговых интервенций могут быть нивелированы проводимой денежно-кредитной политикой или, наоборот, усилены ею.

Основным инструментом налоговой политики в области стимулирования определенного поведения экономических агентов является применение налоговых льгот и освобождений, которые по своей сути являются отрицательным налогом, поскольку фактически представляют собой недополученные бюджетом денежные средства, использованные непосредственно субъектом хозяйствования, применившим льготу.

В связи с ростом объемов льготирования их анализ и тщательное планирование являются залогом эффективного использования механизмов стимулирования.

Для анализа влияния объемов использования льгот отрицательные денежные потоки включены в построенную макроэкономическую динамическую модель денежных потоков в экономике. Модель позволит повысить эффективность налогового прогнозирования и обеспечить научный подход при формулировании налоговой стратегии государства.

Л и т е р а т у р а

1. *Altshuler, R. Reconsidering Tax Expenditure Estimation: Challenges and Reforms / R. Altshuler, R. Dietz // Rutgers University Working Paper. — 2008. — № 4. — P. 2.*
2. *www.nn.by*
3. *www.belstat.gov.by*
4. *Burman, L. Is the Tax Expenditure Concept Still Relevant? / L. Burman // National Tax Journal. — 2003. — № 3, Vol. 56. — P. 613.*
5. *Фридман, М. Количественная теория денег / М. Фридман. — М.: Эльф пресс, 1996.*
6. *Петров, А.А. Экономика. Модели. Вычислительный эксперимент / А.А. Петров. — М.: Наука, 1996.*
7. *Агасандян, Г.А. Финансовые потоки в динамической модели макроэкономики / Г.А. Агасандян // Сайт Вычислительного центра им. А.А. Дородницына Российской академии наук [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ccas.ru/depart/ereshko/ann6.htm>*

Статья поступила в редакцию 16.12.2011 г.

А.В. Маевская

кандидат экономических наук

БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье проведен анализ управления карьерой на промышленных предприятиях. Определена степень удовлетворенности персонала своей профессией и карьерой. Изучена сущность управления деловой карьерой персонала как одного из факторов эффективного функционирования предприятия. Определено значение управления деловой карьерой персонала промышленных предприятий в рыночных условиях.

The article describes the analysis of career management at the enterprises. The level of a professional and career development satisfaction was detected. The essence of business career management of personal as one of the factors of enterprise effective functioning is being examined. Determined role of business career management effectiveness at the market for enterprises's personal.

Проблема карьеры привлекает все больше внимания исследователей различных научных направлений. Этот процесс имеет две базисные детерминанты — индивидуальную и социально-управленческую. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями.

В настоящее время вызывает некоторые затруднения проведение полномасштабного исследования проблем управления деловой карьерой, так как на многих предприятиях промышленности этот процесс представлен только аттестацией руководителей, специалистов и формированием резерва руководящих кадров. Управление деловой карьерой как фактор усиления мотивации персонала, повышения результативности его деятельности до сих пор задействован лишь в незначительной степени. Кадровые службы зачастую продолжают практику неэффективного управления персоналом, которая включает прежде всего оформление, ведение документации и учет квалификации персонала. Проблемы адаптации и мотивации персонала, планирования и развития карьеры, оценки кадрового потенциала, карьерного обучения и консультирования остаются за пределами их интересов. Вместе с тем корпоративный опыт зарубежных фирм свидетельствует об эффективности процесса управления деловой карьерой. Превентивными мерами управления деловой карьерой должны стать карьерное обучение персонала, освоение работниками кадровых служб методов и форм неформального консультирования сотрудников, поддержка идеи планирования деловой карьеры на всех иерархических уровнях управления. В условиях кризиса мотивация деловой карьеры проявляется для большинства работников в сохранении рабочего места, а не в планировании успеха. Улучшение экономической ситуации ведет к увеличению возможностей должностного и профессионального продвижения. Экономический рост требует внедрения программ по управлению персоналом, в том числе и по управлению деловой карьерой.

Исследование, проведенное на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь, позволило проанализировать факторы должностного и профессионального продвижения руководителей и специалистов предприятий легкой промышленности. Объектом социологического исследования выступили руководители структурных подразделений и специалисты, из них 73,9 % — женщины; средний возраст — 39 лет; стаж работы на предприятии — более 7 лет; 65,8 % респондентов имеют высшее образование.

Степень удовлетворенности руководителей и специалистов своей работой и карьерой во многом определяет результативность их труда, которая является функцией мотивации, способностей и навыков. Высокая степень удовлетворенности работой и карьерой усиливает мотивацию работников, способствуя росту результативности труда. Для выяснения степени удовлетворенности руководителей и специалистов своей работой и карьерой на исследуемых предприятиях был проведен социологический опрос. Согласно данным этого опроса, было выявлено, что каждый десятый работник кадровой службы не удовлетворен своей профессией, кроме того, каждый четвертый удовлетворен ею частично. Высокий уровень неудовлетворенности профессией среди руководителей кадровых служб можно объяснить прежде всего тем, что их функции до настоящего времени заключались лишь в приеме и учете персонала и не предусматривали проведение активной кадровой политики, управление карьерой. Кроме того, профессиональному уровню руководителей и специалистов кадровых служб до сих пор не уделялось должного внимания со стороны руководства предприятий и организаций.

Анализируя данные табл. 1, необходимо отметить, что довольно высок уровень частичной неудовлетворенности своей профессией среди экономистов по труду (40 %) и руководителей и специалистов планового отдела (35 %), что можно объяснить как характером работы, так и коренными изменениями в этих сферах деятельности в связи с переходом к рыночным отношениям.

Таблица 1. Удовлетворенность респондентов своей профессией, %

Профессиональная группа	Удовлетворен полностью	Удовлетворен частично	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Руководители и специалисты кадровых служб	63	25	12	—
Экономисты по труду	60	40	—	—
Начальники цехов (участков)	71	29	—	—
Руководители и специалисты финансовых служб	100	—	—	—
Руководители и специалисты плановых служб	65	35	—	—

В табл. 2 приведены данные по удовлетворенности респондентов своей карьерой. Выбрав сферу профессиональной деятельности в начале своего карьерного пути, человек на протяжении своей жизни может несколько раз менять место работы. Основная причина смены работы заключается в том, что ожидания индивида при ее выборе чаще всего не оправдываются, а с течением времени чувство неудовлетворенности работой и карьерой только обостряется, что и приводит к поиску нового места.

Таблица 2. Удовлетворенность респондентов своей карьерой, %

Профессиональная группа	Удовлетворен полностью	Удовлетворен частично	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Руководители и специалисты кадровых служб	37	63	—	—
Экономисты по труду	20	80	—	—
Начальники цехов (участков)	14	72	—	14
Руководители и специалисты финансовых служб	75	25	—	—
Руководители и специалисты плановых служб	24	52	12	12

Важнейшей целью работы с персоналом является обеспечение максимального сближения ожиданий, т.е., с одной стороны, удовлетворение потребностей сотрудника, а с другой — удовлетворение интересов организации.

Если сравнить степень удовлетворенности руководителей и специалистов карьерой (см. табл. 2) со степенью их удовлетворенности профессией (см. табл. 1), то налицо более низкие показатели полной удовлетворенности карьерой по всем профессиональным группам. Большинство респондентов (за исключением работников финансовых служб)

лишь частично удовлетворены своей карьерой; среди руководителей и специалистов финансовых служб уровень удовлетворенности своей работой составил 75 %.

Исследование позволило проанализировать степень удовлетворенности руководителей и специалистов своим должностным и профессиональным ростом (табл. 3, 4).

Таблица 3. Удовлетворенность респондентов должностным ростом, %

Профессиональная группа	Удовлетворен полностью	Удовлетворен частично	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Руководители и специалисты кадровых служб	25	63	—	12
Экономисты по труду	40	40	10	10
Начальники цехов (участков)	29	57	—	14
Руководители и специалисты финансовых служб	75	25	—	—
Руководители и специалисты плановых служб	35	35	24	6

Таблица 4. Удовлетворенность респондентов профессиональным ростом, %

Профессиональная группа	Удовлетворен полностью	Удовлетворен частично	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Руководители и специалисты кадровых служб	25	75	—	—
Экономисты по труду	40	50	10	—
Начальники цехов (участков)	14	58	14	14
Руководители и специалисты финансовых служб	50	50	—	—
Руководители и специалисты плановых служб	18	47	23	12

Наибольшая удовлетворенность среди респондентов своим должностным ростом отмечается среди работников финансовых служб — 75 %. Абсолютное большинство респондентов во всех профессиональных группах полностью или частично удовлетворено своим профессиональным ростом. Вместе с тем каждый четвертый работник плановой службы и каждый десятый экономист по труду полностью не удовлетворены должностным продвижением.

Велико число тех, кто затрудняется с ответом. Так, 14 % начальников цехов (участков), 12 % работников кадровой службы, каждый десятый экономист по труду не смогли определить свое отношение к должностному росту. Здесь сказывается прежде всего отсутствие карьерного обучения и карьерного планирования на предприятиях легкой промышленности.

Большинство опрошенных руководителей и специалистов удовлетворены своим профессиональным ростом частично. Лишь в группе финансистов каждый второй респондент полностью удовлетворен профессиональной карьерой, что легко объяснить преобладающей ролью финансовых служб и структур в экономике. Наиболее низкий уро-

вень полной удовлетворенности среди начальников цехов (участков) — 14 % и руководителей и специалистов плановых служб — 18 %. Именно в этих профессиональных группах также велико число полностью неудовлетворенных (14 и 23 %) и затруднившихся в ответе (14 и 12 %).

Показатели удовлетворенности респондентов своим профессиональным ростом несколько ниже, чем должностным. Так, если должностным ростом удовлетворено 75 % руководителей и специалистов финансовых служб из числа опрошенных, то профессиональным — только 50 %. Должностным ростом полностью удовлетворены 29 % начальников цехов (участков), а профессиональным — лишь 14 %. Подобное отмечается и в группе руководителей и специалистов планового отдела, где 35 % опрошенных полностью удовлетворены должностным ростом и только 18 % — профессиональным. Приведенные данные говорят прежде всего о том, что руководители и специалисты предприятий сегодня ощущают острую необходимость в повышении профессиональной подготовки, получении новых теоретических знаний, приобретении новых навыков и опыта.

Низкую удовлетворенность руководителей и специалистов кадровых служб своей работой и профессией можно объяснить отсутствием у них специальной подготовки и, как следствие, невозможностью работать по-новому, используя комплексные программы управления персоналом.

Следствием неудовлетворенности руководителей и специалистов своей карьерой и профессией является недостаточная удовлетворенность должностным и профессиональным ростом. Повышению удовлетворенности карьерой могут способствовать карьерные программы, предусматривающие карьерное обучение персонала, планирование карьеры, формальное и неформальное консультирование, оценка потенциала сотрудников и др.

Современный уровень развития экономики требует непрерывного обучения персонала в течение всей карьеры, прежде всего в форме повышения квалификации. В условиях плановой экономики наша промышленность имела достаточно развитую базу повышения квалификации, способную обеспечивать обучение каждого специалиста один раз в 5 лет с отрывом от производства. Предприятия и организации с наукоемким производством повышали квалификацию своих сотрудников один раз в 2—3 года (табл. 5).

Таблица 5. Удовлетворенность респондентов уровнем своей квалификации, %

Профессиональная группа	Удовлетворен полностью	Удовлетворен частично	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Руководители и специалисты кадровых служб	50	50	—	—
Экономисты по труду	30	70	—	—
Начальники цехов (участков)	—	100	—	—
Руководители и специалисты финансовых служб	70	—	30	—
Руководители и специалисты плановых служб	6	70	24	—

Профессионализм был и остается неременным условием результативности как индивида, так и организации в целом. Он обеспечивается прежде всего соответствием выполняемой работы специальности, полученной в вузе.

Данные табл. 5 иллюстрируют тот факт, что большая часть опрошенных руководителей и специалистов во всех профессиональных группах (за исключением финансис-

тов) лишь частично удовлетворена своей квалификацией. Это каждый опрошенный начальник цеха (участка), 70 % экономистов по труду и работников плановых служб, каждый второй работник кадровой службы. Лишь среди финансистов нет частично удовлетворенных: они либо полностью удовлетворены (70 %), либо не удовлетворены (30 %) своей квалификацией.

Таким образом, налицо достаточно высокая степень неудовлетворенности респондентов уровнем своей квалификации. Частично это можно объяснить переходом экономики страны к социально ориентированной рыночной экономике, что требует выполнения несколько иных функций и решения других задач. Но вместе с тем это можно объяснить и недостаточно эффективным подбором специалистов на занимаемые должности, отсутствием систем оценок персонала, ослаблением в кризисной ситуации системы повышения квалификации и подготовки персонала. Необходимость высокой квалификации при выполнении своих обязанностей подчеркивают 62 % работников кадровых служб, все опрошенные начальники цехов (участков) и финансисты, 80 % экономистов по труду и 47 % плановиков.

На вопрос «Повышали ли вы свою квалификацию за последние 5 лет?» утвердительно ответили 87 % руководителей и специалистов кадровых служб, 29 % начальников цехов (участков), 25 % финансистов, каждый пятый экономист по труду и 12 % работников плановых служб. Высокий уровень повышения квалификации среди работников кадровых служб объясняется их близостью к службам повышения квалификации на предприятиях и в организациях отрасли, которые входят в структуру кадровых служб.

Большинство же опрошенных специалистов (от 70 до 80 %) за последние 5 лет ни разу не повышали свою квалификацию. Общеизвестно, что в течение 5 лет знания полностью утрачиваются. Осознают необходимость непрерывного обучения 87 % работников кадровых служб, каждый опрошенный начальник цеха (участка), 75 % финансистов, 79 % экономистов по труду и 76 % плановиков. Из числа всех опрошенных респондентов лишь 10 % экономистов по труду отметили отсутствие стремлений у себя к повышению квалификации.

На вопрос «Учитывается ли повышение квалификации при аттестации?» положительно ответили 80 % экономистов по труду, 57 % начальников цехов (участков), каждый второй опрошенный работник кадровой службы и финансист и лишь 30 % работников плановых служб. Подчеркивают отсутствие связи между повышением квалификации и аттестацией 47 % плановиков, 43 % начальников цехов (участков), каждый четвертый работник кадровой службы и финансист. Таким образом, налицо слабая мотивация руководителей и специалистов к повышению квалификации. Лишь большинство опрошенных экономистов по труду (80 %) отметили существование такой связи, что объясняется характером их работы. Обращает на себя внимание тот факт, что руководители и специалисты кадровых служб, от которых это зависит не в последнюю очередь, также отметили отсутствие связи между аттестацией и повышением квалификации. Кроме того, 25 % кадровиков затруднились в ее оценке, что говорит прежде всего о недостаточной профессиональной подготовке этой группы руководителей и специалистов.

Таким образом, на основании проведенного исследования выявлены более низкие показатели полной удовлетворенности респондентов своим профессиональным ростом во всех профессиональных группах (от 25 до 50 %) по сравнению с должностным (от 25 до 75 %), что может быть связано с разрушением систем повышения квалификации, утратой многими предприятиями и организациями своих баз по подготовке и переподготовке специалистов. Поэтому вопросам управления карьерой на промышленных предприятиях стоит уделять больше внимания, так как это способствует повышению заинтересованности персонала в эффективной работе и рациональному использованию кадрового потенциала.

Как следует из анализа практики управления деловой карьерой, в системе работы с персоналом на предприятиях легкой промышленности отсутствует такая подсистема, как управление деловой карьерой. Преобладает ситуационная карьера, а вот системная карьера в контексте современного менеджмента персонала и на основе квалифицированных разработок карьерных технологий в деятельности предприятий легкой промышленности отсутствует. Видится целесообразной разработка системы управления деловой карьерой на предприятиях легкой промышленности.

Такая система управления деловой карьерой на предприятиях легкой промышленности должна быть направлена на решение следующих задач:

- полное обеспечение потребности предприятия в квалифицированном персонале;
- достижение оптимальной расстановки персонала;
- создание реальной перспективы должностного продвижения работников, раскрытие и эффективное использование их потенциала;
- подготовка стратегического резерва на ключевые должности;
- грамотное планомерное развитие профессиональной карьеры работников предприятия, которое включает в себя следующие стадии: выбор профессионального пути; планирование карьерных этапов; рост профессиональных навыков; отбор на руководящие должности; продвижение по должностной лестнице.

Система управления деловой карьерой руководителей и специалистов на предприятиях легкой промышленности должна представлять собой взаимосвязь элементов внешней среды, оказывающих воздействие на систему управления деловой карьерой, и конечных результатов деятельности данной системы, достижимых в процессе эффективного использования принципов и механизмов, осуществляющих систему связей и отношений между объектом и субъектом управления данной системы.

Система управления деловой карьерой руководителей и специалистов предприятий легкой промышленности предполагает взаимодействие двух подсистем — управляющей и управляемой.

Субъектами управления (управляющей подсистемой) в данной системе выступают: на макроуровне — государственные органы управления промышленностью; на мезоуровне — органы управления предприятиями легкой промышленности; на микроуровне — управленческий персонал предприятий легкой промышленности. Механизмы реализации системы управления деловой карьерой предлагаются на трех уровнях: механизмы государственного регулирования; механизмы регулирования внутри предприятия; механизмы саморегулирования. В качестве объекта управления (управляемой подсистемы) выступает деловая карьера руководителей и специалистов предприятий легкой промышленности, включающая также несколько этапов: выбор профессионального пути; планирование карьерных этапов на предприятии легкой промышленности; рост профессиональных навыков; отбор на руководящие должности; продвижение по карьерной лестнице.

Таким образом, взаимодействие элементов предлагаемой системы посредством механизмов реализации позволит повысить качество управления деловой карьерой руководителей и специалистов на предприятиях легкой промышленности и тем самым повысить эффективность функционирования предприятия в целом, а также позволит существенно сократить временной интервал развития деловой карьеры руководителей и специалистов.

Л и т е р а т у р а

1. *Беляцкий, Н.П.* Менеджмент: Деловая карьера / Н.П. Беляцкий. — Минск: Выш. шк., 2001. — 302 с.

2. Веснин, В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами / В.Р. Веснин. — М: Элит-2000, 2006. — 589 с.
3. Поляков, В.А. Технология карьеры / В.А. Поляков. — М.: Дело ЛТД, 2002. — 102 с.
4. Резник, С.Д. Персональный менеджмент / С.Д. Резник, С.Н. Соколов, В.В. Бондаренко; под общ. ред. С.Д. Резника. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 621 с.
5. Управление персоналом / С.И. Самыгин [и др.]; под общ. ред. С.И. Самыгина. — Ростов н/Д: Феникс, 2009. — 512 с.

Статья поступила в редакцию 09.12.2011 г.

М.И. Малеваный

кандидат экономических наук, доцент

Уманский национальный университет садоводства (Украина)

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В УКРАИНЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В статье исследованы теоретические и практические аспекты финансового обеспечения социальной защиты в Украине. Рассмотрены основные формы социальной защиты населения и их организационные аспекты. Автор раскрыл проблемы финансового обеспечения социальной защиты и обосновал приоритетные направления ее оптимизации и реформирования.

Theoretical and practical aspects of the financial support of the social protection in Ukraine were researched in the article. The main forms of the social protection of the population in Ukraine were considered. The author revealed the problems of the financial support of social protection and substantiated the priority way of its optimization and reforming.

Социальная защита — необходимый элемент функционирования любого развитого государства. Непременным условием успешного выполнения социальной защитой своих функций является своевременное и полное финансовое обеспечение всех социальных выплат и программ. В то же время расширение социальных программ, а следовательно, увеличение потребности средств на их финансирование в условиях современного кризиса государственных финансов и сложной демографической ситуаций побуждает большинство стран мира активно реформировать свои системы социальной защиты населения. В последнее время в Украине значительно увеличилось количество исследований, посвященных проблемам теории, методологии и практики социальной защиты. Несмотря на наличие значительного количества научных исследований по данной тематике, проблема финансового обеспечения социальной защиты чрезвычайно актуальна на сегодняшний день не только для Украины, но и большинства стран мира.

Финансовое обеспечение социальной защиты населения в первую очередь зависит от уровня его развития и охвата им населения страны. Если в начале 1930-х гг., например, в странах Западной Европы лишь половина наемных работников была охвачена пенсионным страхованием и застрахована от несчастного случая на производстве и всего 20% — на случай безработицы, то к середине 1970-х гг. более 90 % наемных работников были охвачены пенсионным страхованием и страхованием на случай временной потери

Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.

Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>