

4) развитие предпринимательства, малого бизнеса в целях создания новых рабочих мест, содействия самозанятости;

5) формирование информационно-справочной сети, обеспечивающей учет спроса и предложения рабочей силы на рынке труда [1, с. 154].

Основная цель государственного регулирования рынка труда — не просто обеспечить граждан рабочими местами, а дать возможность максимально эффективно применить свой опыт, квалификацию и способности, открыть собственное дело и гарантировать достойное вознаграждение за достойный труд [2].

### **Литература**

1. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: учеб. пособие / под. ред. Н.А. Волгина. — М.: Издат. группа АСТ, 2006. — 231 с.

2. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011—2015 годы.

**М.Б. Иванов**

*НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь (Минск)*

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ**

В 2012 г. область показывала наименьшие темпы роста ВРП из всех областей республики. Поставленные целевые показатели на 2013 год являются крайне напряженными. Основным средством является модернизация наиболее перспективных отраслей промышленности, реорганизация и реформирование проблемных, не модернизируемых промышленных предприятий, в том числе и с привлечением инвесторов.

Основная цель — существенное повышение производительности труда и достижение в 2015 году выручки на 1 работающего не менее 60 тыс. дол. США, что позволит обеспечить необходимое инвестиционное и инновационное развитие региона, а также соответствующий рост заработной платы согласно Программе социально-экономического развития области на 2011—2015 годы.

Прогнозируется, что к концу 2015 г. выручка на 1 работающего по модернизируемым предприятиям промышленности и строительства увеличится в 1,9 раза до 94,5 тыс. дол. США, сельского хозяйства — в 2 раза до 42 тыс. дол. США. В рамках Программы по ускоренному развитию промышленного комплекса на период до 2015 года в 2012 г. на промышленных предприятиях осуществлялась реализация 88 важнейших инвестиционных проектов. Из 1230 предприятий, осуществляющих деятельность в области, подлежат модернизации 339.

Учитывая сложившуюся ситуацию, основными направлениями развития потенциала промышленности области должны стать:

- развитие индустрии по переработке промышленных отходов и вторичных ресурсов;

- развитие экономически перспективных Кобрина, Березы, Ивацевичей, Лунинца, Малориты, Дрогичина и крупных сельских населенных пунктов с размещением в них небольших предприятий (организаций), а также филиалов и специализированных цехов крупных предприятий, действующих в больших городах;

- освоение новых видов дорожно-строительной и сельскохозяйственной техники, опережающих или, по крайней мере, соответствующих лучшим импортным аналогам.

Модернизация не должна превращаться в мероприятие, проводимое ради себя самого с тратой бюджетных средств без соответствующей отдачи в виде прибыли. Рост объемов производства должен быть жестко увязан с получением прибыли от реализации, снижением складских запасов и не приводить к замораживанию оборотных средств. Практика выполнения плана экспорта любой ценой, прежде всего, поставками мясо-молочной продукции в убыток производителю (что на сегодня распространено при экспорте продовольствия в Россию) должна быть прекращена. Для чего необходимо обязательное постоянное исследование зарубежных рынков с поиском доходных рыночных ниш, разработка национальных брендов, развитие уже существующих с привлечением к данной задаче зарубежных консультантов за рыночную плату.

Необходимо активизировать усилия по созданию в Бресте итальянского промышленного округа с кластером предприятий биомедицинского назначения и парфюмерно-косметической промышленности, развивать трансграничное сотрудничество, создавать совместные предприятия на взаимовыгодных условиях с внедрением научных разработок западных компаний в белорусское производство и новых методов управления, технологических инноваций, норм и сертификатов, принятых на европейских рынках.

Особое внимание следует обратить на проблему кадров на предприятиях. В 2012 г. резко обозначился отток высококвалифицированных специалистов с государственных и бюджетных предприятий, кроме того, остро ощущается дефицит квалифицированных специалистов в области маркетинга и информационных технологий. Выпускаемые же вузами молодые специалисты часто не имеют практических навыков и не готовы соответствовать тем требованиям, что предприятия предъявляют к кандидатам на вакансии, главное из которых — выполнение тех функций, что предусмотрены должностными обязанностями. С другой стороны, среди руководства предприятий сильно укоренен миф о том, что вузы должны штамповать специалистов, готовых немедленно решать практические задачи без вложения средств в дополнительное практическое обучение, учитывающее специфику конкретного предприятия. В результате отсутствует система ученичества, предприятия хотят

нанимать людей только с опытом работы, а молодому специалисту очень трудно найти самостоятельно работу. Необходимо стимулировать предприятия к «выращиванию» нужных себе работников среди студенчества, а также привести количество и структуру выпускаемых специалистов в соответствие с прогнозными требованиями рынка труда.

**И.В. Ивановская**, ассистент  
БГЭУ (Минск)

**Н.П. Драгун**, канд. экон. наук, доцент  
ГГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)

## **НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ**

Проведенные нами исследования позволяют утверждать, что основными направлениями модернизации легкой промышленности Беларуси являются:

1. Достижение уровня производительности и оплаты труда работников не ниже среднего по обрабатывающей промышленности путем:

- ориентации предприятий на выпуск не конечного продукта (обувь, одежда), а промежуточного (ткани и т.п.), производство которого лучше автоматизируется и менее трудоемко;

- развития субконтрактации — передачи наиболее трудоемких этапов производственного процесса в рамках аутсорсинга предприятиям, не входящим в концерн Беллепром, в т.ч. вместе с предоставлением им необходимого оборудования;

- сокращения вспомогательных служб на предприятиях на основе автоматизации управленческой деятельности (в перспективе с выходом на консолидированный в рамках холдингов/концерна бухгалтерский учет и т.п.), аутсорсинга вспомогательных производств и служб (транспорт, охрана, уборка и т.п.).

2. Повышение эффективности функционирования концерна Беллепром как управляющей организации путем:

- перехода на трехуровневую (по выполняемым функциям) структуру управления: 1-й уровень — Концерн (вопросы стратегического развития, финансы, общее управление, стратегия ВЭД и маркетинга); 2-й уровень — предприятия или холдинги — товарная политика, сбытовая политика, управление затратами и прибылью; 3-й уровень — производители, не входящие в концерн (работа по субконтрактации, аутсорсингу вспомогательных служб и т.д.);

- организация в рамках подотраслей (обувная, текстильная, швейная и др.) и повышение эффективности функционирования холдингов.

3. Повышение эффективности инвестиционной деятельности путем: