

7. *Зеленкевич М.* Современные теории инфляции // Банк. вестн. 2001. № 22.
8. The New Economics: A Debate // Economic Impact. 1991. March.
9. *Малкина М.Ю.* Монетарные и немонетарные факторы инфляционного процесса в переходной российской экономике: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2000.
10. *Пятаков Г.О.* финансировании национализированной промышленности // Экон. жизнь. 1918. 17 нояб. № 9.
11. *Кистенев С.* Эмиссия и инфляция // Вестн. финансов. 1922. № 28.
12. *Наумов Г.* Введение в изучение экономической науки. Очерк развития народного хозяйства. М., 1923.
13. *Аникин А.В.* Инфляция и ее проблемы // Мировая экономика и междунар. отношения. 1965. № 6.
14. *Далин С.* Проблемы инфляции и роста цен // Мировая экономика и междунар. отношения. 1978. № 10.
15. *Красавина Л.Н.* О системном подходе к изучению инфляции // Деньги и кредит. 1979. № 9.

**О.М. ОВЕЧКИНА**

## *ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА*

Одной из самых сложных проблем, с которыми сталкивается отечественный бизнес, является кадровый кризис: с одной стороны, ощущается нехватка людей, обладающих достаточным уровнем профессионализма, с другой стороны, неизбежен рост безработицы как следствие структурной перестройки социально-экономической жизни.

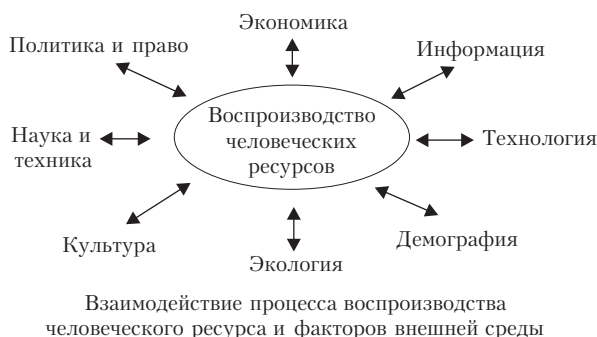
Причинами диспропорций между системой подготовки и системой реализации кадрового потенциала являются отток квалифицированных специалистов и замена их непрофессионалами (или менее квалифицированными специалистами), низкая оплата труда в ряде отраслей, быстро меняющиеся требования современной экономики, растущая конкуренция в трудоустройстве, демографические проблемы, несовершенство трудовой законодательной базы, дискриминация и отсутствие равных условий при найме на работу, а также современная система подготовки кадров.

В трансформационный период процесс воспроизводства человеческих ресурсов определяется потребностями и интересами того или иного человека, который в свою очередь развивается в конкретных общественно-экономических условиях. Современные условия требуют непрерывного профессионального роста. Образованная личность, квалифицированный работник, здоровый человек — все это концептуально определяет согласованность планируемых преобразований в системе и структуре экономики с запросами общества, государства и личности.

Основами профессиональной подготовки и профессионального роста являются: фундаментальность знаний (знание базовых дисциплин); инструментальность знаний (способность их практического применения в решении назревших задач и проблем); инновационность знаний (привнесение принципиально новых идей и концепций).

Это позволяет не только получать практически значимые результаты в подготовке персонала, но и дает им шанс реализовать собственные идеи, наработки, доказать право на должностной и профессиональный рост. Таким образом, человек, с одной стороны приобретает научные и профессиональные знания как основу будущей деятельности, а с другой стороны, транслирует накопленный опыт в той или иной области.

Воспроизводство трудовых ресурсов превращается в основной фактор общественного и экономического прогресса, в механизм развития и функционирования общества. Инерционность образования требует его соответствия рынку труда в комплексе набора знаний, умений и навыков специалистов.



Процесс воспроизводства человеческих ресурсов испытывает влияние политико-правовых, экономических, информационных, технологических, культурных, экологических и других факторов (см. рисунок).

Причем следует отметить, что это влияние взаимно, а качество влияния (“положительное” или “отрицательное”) различно — создающее возможности и представляющее угрозу.

Основой развития трудовых ресурсов является образование, поэтому особую важность приобретает вопрос об инвестировании в систему образования и подготовки персонала, что в конечном итоге является инвестированием в развитие человеческих ресурсов. Важно осознать, что это не только долгосрочные вложения в развитие бизнеса в нашей стране, но и надежное средство повышения эффективности всех экономических процессов. Вот почему целесообразно обратиться к опыту прошлого. В период трансформационных преобразований 20-х гг. XX в. нарком просвещения республики А. Балицкий пытался решить проблему финансирования образования. Однако общая система командно-административного управления, принятый страной курс на индустриализацию и коллективизацию, а также позиция ряда белорусских экономистов, в конечном итоге сводившаяся к сокращению средств на подготовку кадров, привели к установлению так называемого остаточного принципа выделения ресурсов на образование, который продолжает действовать и в настоящее время. Обесценивание образования приводит лишь к ухудшению качества подготовки специалистов, усилению диспропорций между потребностями экономики и наличием квалифицированных кадров, снижению конкурентоспособности продукции и качества жизни в целом [1, 130–132].

Основополагающее значение для расширения возможностей человека имеет наращивание человеческого потенциала, т.е. расширение вариантов доступных человеку видов деятельности и его роли в качестве субъекта этой деятельности. Это в свою очередь требует:

- преодоления структурных препятствий (приоритетности машиностроительных гигантов), мешающих экономическому росту в целом;
- достижения соответствия между возможностями и реальностью.

Комплекс проблем воспроизводства человеческого капитала в стране Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь объединило в следующие блоки [2]: демографическая ситуация, состояние рынка труда, реализация государственной политики занятости, безработица.

На фоне общего сокращения численности населения республики в 2003 г. на 0,5 % по сравнению с 2002 г. [2, 3] растет количество трудовых ресурсов (результат благоприятных демографических процессов середины 80-х гг.), что обуславливает дополнительную нагрузку на рынок труда.

В 2002–2003 гг. формирование рынка труда происходило в условиях реформирования экономики, преобразования структуры органов государственного управления, реализации мер по оптимизации численности работников организаций. Все это привело к сокращению численности штата работников, ликвидации отдельных структурных подразделений и организаций и, как следствие, к росту высвобождения работников. Таким образом, основными тенденциями на рынке

труда стали рост предложения рабочей силы при одновременном снижении спроса на нее. Соотношение принятых работников к уволенным составило на начало 2003 г. 84,4 % и было самым низким за последние годы [2, 6]. Ухудшились показатели использования рабочего времени: в режиме вынужденной неполной занятости трудились 13,4 % среднемесячной численности работников (в 2001 г. — 12,3 %) [2, 7]. Кроме того, трудовые ресурсы в основном сосредоточены в городской местности — центрах экономической и деловой активности (78 %) [2, 6]. Увеличение числа безработных к началу 2003 г. (по сравнению с началом 2002 г.) на 26,8 % и снижение спроса на рабочую силу привело к ухудшению общей конъюнктуры рынка труда. На одно свободное рабочее место в начале 2003 г. условно приходилось по 5 безработных (на начало 2002 г. — 3), а на конец 2004 г. — по 4 безработных. Среди безработных 64,4 % составляют рабочие, 35,6 % — служащие. Структура вакансий иная: свободных мест для рабочих — 79,1 %, а для служащих — 20,9 % [2, 9–10].

Перестройка экономики повлияла на изменения в структуре спроса и предложения по отдельным профессиям. Перечень профессий, востребованных на рынке труда, постепенно сужается, и некоторые профессии, традиционно считавшиеся трудонедостаточными, за последний год оказались трудоизбыточными (агроном, зоотехник, фельдшер, педагог и т.д.). Демографические процессы оказывают влияние на обеспечение занятости: сокращение численности детей явилось причиной сокращения школ (особенно в сельской местности) и избытка педагогов (в 7 раз на селе, в 2 раза в городе). Уменьшение спроса на педагогические кадры должно было бы привести к сокращению набора учреждений образования на педагогические специальности. Однако для республиканских вузов характерна иная тенденция: увеличение приема по сравнению с выпуском при одновременном росте численности нетрудоустроенных выпускников. Так, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11.04. 2002 г., № 13 был утвержден перечень контрольных цифр приема и выпуска в подведомственных высших учебных заведениях на 2002/03 учебный год, согласно которому Минский государственный педагогический университет им. М. Танка увеличил прием студентов по сравнению с выпуском на 2,8 %, Мозырский государственный педагогический институт им. Н.К. Крупской — на 8,8 %. Право свободного трудоустройства за 2002 г. было предоставлено 25,9 % выпускников МГПУ и 21,4 % выпускников МГПИ. На начало 2003 г. было зарегистрировано в качестве безработных 7,6 и 1,4 % выпускников этих вузов соответственно [2]. В связи с этим государство вынуждено было ввести систему квотирования приема абитуриентов в вузы, что в свою очередь некоторым образом упорядочит процесс подготовки специалистов. Однако необходимо учитывать растущую востребованность заочного и получения второго высшего образования. Сложившаяся тенденция стимулирует качество подготовки кадров, а именно, обновление содержания учебных программ и методик. По данным Главного управления политики занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, уровень образования работников, занятых в отраслях экономики, растет. В 2004 г. работники с высшим образованием составили 21,4, а со средним специальным 22,5 % [3, 16].

Таблица 1. Избыточная занятость основных специальностей

Профессия	Избыток на начало 2003 г., чел.
Бухгалтер	4 034
Техник-технолог	3 172
Экономист	3 060
Педагог	1 798
Юрист	1 297

Сохраняется тенденция избытка экономистов, юристов, техников-технологов. Наиболее трудоизбыточные профессии представлены в табл. 1 [2].

Основная сложность, порождаемая трансформационным периодом, — сокращение занятости. Бизнес в Республике Беларусь формировался преимущественно как “любительский”, так как в орбиту предпринимательской деятельности втягивались люди, не имевшие

специальной подготовки к управленческой деятельности в новых условиях и необходимого образования. Без решения задач по воспроизводству человеческого капитала — важнейшего ресурса экономического и социального развития — невозможно выстраивать стабильную работу производственной единицы и производства в целом. Решение задач по оптимизации деятельности предприятий и организаций, их ориентация на увеличение прибыли уводит в сторону от основной цели развития государства — повышения уровня жизни населения. В целом же переход к предпринимательской деятельности, безусловно, является одним из факторов решения проблем занятости.

В рамках реализации совместного проекта правительства Республики Беларусь и представительства ПРООН в Республике Беларусь “Активизация предпринимательской деятельности через развитие партнерства государственного и частного сектора” предусматривается разработка механизма создания на неиспользуемых площадях предприятий бизнес-инкубаторов. Их целью является содействие вовлечению в предпринимательскую деятельность работников, высвобождаемых вследствие реорганизации предприятий и учреждений, модернизации и переоснащения производства [4, 17]. Реализация данного проекта должна способствовать: совершенствованию механизма целевого управления безработицей и занятостью; созданию благоприятных условий для вовлечения специалистов в сферу предпринимательства; нивелированию дисбаланса, возникшего на рынке труда.

По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь экономически активное население республики составляет 4 500,3 тыс. чел. (45,3 %), в том числе: 4 380,8 тыс. чел. (97,3 %) — занятое население; 119,3 тыс. чел. (2,7 %) — безработные [1]. В структуре занятого населения в отраслях материального производства (69,3 %) ведущее место занимают промышленность (26,7), сельскохозяйственное производство (11,5), торговля (10,4), строительство (7,1), транспорт (6,5 %); в непроизводственных отраслях (30,7 %) — образование (10,8), здравоохранение и социальное обеспечение (7,5), жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание (5,1), управление (3,1 %) [5]. Удельный вес работавших в частном секторе на начало 2003 г. составил около 44 % от занятых в экономике (13 % — в малом бизнесе) [6, 69–74]. По прогнозам в 2005 г. численность занятых в частном секторе будет увеличиваться.

Структура занятого населения по формам собственности и отраслям экономики представлена в табл. 2 [5].

Таблица 2. Занятость населения по формам собственности и отраслям экономики, %

Отрасль экономики	Всего занято	В том числе по формам собственности		
		государственная	частная	иностранная
Всего по отраслям экономики	100	51,3	47,0	1,7
В том числе:				
промышленность	100	45,7	52,9	1,4
сельское хозяйство	100	29,9	70,1	0
лесное хозяйство	100	97,9	2,1	0
связь	100	95,3	4,5	0,2
строительство	100	32,9	66,8	0,3
торговля, сбыт и т.д.	100	21,3	77,1	1,6
информационно-вычислительное обслуживание	100	40,3	56,9	2,8
операции с недвижимостью	100	9,7	87,5	2,8
геологоразведка недр	100	95,1	4,9	0
жилищно-коммунальное хозяйство	100	84,5	15,4	0,1
здравоохранение	100	95,0	5,0	0
отдых и туризм	100	34,9	65,1	0
образование	100	94,8	5,1	0,1
культура	100	92,9	7	0,1
искусство	100	82,5	16,7	0,8
наука и научное обслуживание	100	86,8	13,2	0,0
финансы, кредит	100	21,8	77,8	0,4
управление	100	97,9	2,1	0

Данные таблицы свидетельствуют о частичном решении проблемы перекосов в конъюнктуре рынка труда за счет частного бизнеса.

Следует отметить, что частные наниматели имеют возможность оплачивать труд на относительно достойном уровне. При этом они стремятся получить специалистов, имеющих высокий уровень образования, чтобы избежать затрат на профессиональную подготовку кадров. Наличие высшего образования выдвигается в число обязательных условий при трудоустройстве даже на рабочие места с относительно простыми функциональными обязанностями. Таким образом, потребность предприятий и организаций (прежде всего в частном секторе) в высококвалифицированных работниках завышена, что в свою очередь влияет на уровень потребности населения в получении высшего образования. Безусловно, субъекты хозяйствования (особенно в малом и среднем бизнесе) стремятся получить доход в кратчайшие сроки. Подобная ситуация типична для стран с переходной экономикой.

Совет Министров в 2002 г. утвердил программу занятости населения Республики Беларусь, предусматривающую комплекс мер, направленных на решение данных проблем. Однако анализ Системы государственных социальных стандартов по обслуживанию населения республики [7, 36–52] и процессов, происходящих на рынке труда, существующих тенденций и динамики их развития дает основание полагать, что напряженность на рынке труда будет возрастать, а качество жизни населения по-прежнему будет оставаться невысоким.

Главная цель реформирования рынка труда должна сводиться к минимизации деятельности государства при формировании трудовых отношений, что в свою очередь предоставит свободу во взаимодействии субъектам рыночных отношений (работникам и работодателям).

Для успешного решения проблем воспроизводства человеческого капитала требуется демократическое как по форме, так и по содержанию управление, обеспечивающее единство интересов и действующее в интересах человека, предприятия, государства и общества. А именно:

- эффективные государственные институты власти и управления;
- социально-политические и экономические свободы и возможность граждан участвовать в принятии решений, определяющих их жизнь;
- система гарантий, ответственности, защиты и страхования от возможных экономических, политических и социальных рисков.

Причем необходимо отметить, что задачи воспроизводства рабочей силы требуют разработки комплексных подходов решения на всех уровнях в блоке: макроуровень — региональный уровень — микроуровень.

- На макроуровне требуется:
  - государственное воздействие на демографическую ситуацию;
  - эффективная программа подготовки персонала (исключающая невозвратность затрат);
  - определение экономических принципов и создание механизмов востребованности кадрового потенциала (т.е. создание привлекательной конкурентной среды для реализации профессионального потенциала);
  - государственное регулирование форм и структуры безработицы и занятости;
  - информированность, основанная на глубоком изучении и прогнозировании рынка рабочей силы (составление развернутых таблиц квалификационной структуры по отраслям и регионам);
  - создание реальных механизмов практического применения конституционных свобод, исключающих дискриминацию по полу, возрасту и т.д. при найме на работу;
  - совершенствование системы здравоохранения;
  - повышение уровня и качества жизни людей.
- На региональном уровне требуется:
  - взаимодействие предприятий и учреждений в целевой подготовке персонала;

рациональное (географически и профессионально) размещение рабочей силы;  
 регулирование вторичного рынка труда;  
 развитие инфраструктуры и социально-бытового обеспечения населения;  
 создание возможностей в трудоустройстве для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда.

На микроуровне требуется:

подбор и отбор персонала, основанный на мотивации (с учетом соответствия типов мышления и интеллектуальных автоматизмов кандидатов для формирования команды);

создание условий для развития творческого потенциала и мотиваций;

создание экономически и социально эффективных рабочих мест путем формирования внутреннего рынка труда предприятия, аттестации и сокращения избыточной занятости;

адекватная оплата качественного труда и другие способы стимулирования;

рациональное использование и оценка эффективности использования рабочей силы, предусматривающая сквозную функцию управления, контроля и методологии ведения кадрового учета и т.д.;

планирование карьеры, развитие и обучение персонала, базирующееся на создании целостной непрерывной системы тренингов и переобучения;

обеспечение безопасности персонала через охрану труда, технику безопасности, промэкологию, льготы и гарантии для работников предприятия.

Ключом для достижения этих ориентиров является сформулированная в Декларации тысячелетия *национальная ответственность* [4], т.е. реальная заинтересованность правительства и населения страны в решении назревших проблем.

## Литература

1. Овечкина О. Якая адукацыя — такі і дабрабыт // Беларус. думка. 2003. № 11.
2. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь. 2002 год. Мн., 2003.
3. Мониторинг рынка рабочей силы Республики Беларусь. 2004 год. Мн., 2005.
4. Доклад о развитии человека за 2003 год. Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия: межгосударственная договоренность об избавлении человечества от нищеты. Мн., 2003.
5. Таблицы занятости населения Республики Беларусь. Мн., 2003.
6. Белецкая З. Не вместо, а вместе // Беларус. думка. 2003. № 11.
7. Бюллетень Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь. Мн., 2003, № 8.

### Издательский центр БГЭУ представляет

*Бороздина Г.В. Основы психологии и педагогики: Учеб. пособие. — Мн.: БГЭУ, 2004. — 383 с.*

Рассматриваются проблемы психологии человека, механизмы и закономерности памяти, внимания, мышления, психологические факторы и особенности поведения, общения и деятельности личности, пути и способы воспитания человека. Цель данного учебного пособия — приобщение студентов к элементам психологической и педагогической культуры как составляющей общей культуры будущего специалиста.

Для студентов вузов и учащихся колледжей и лицеев. Может представлять интерес для всех, кто увлекается проблемами психологии и педагогики.

*Слепович В.С. Практический курс перевода с русского языка на английский = Russian English Practical Translation Course: Учеб. пособие. — Мн.: БГЭУ, 2004. — 188 с.*

Изложены вопросы перевода с русского языка на английский. Предназначен для студентов, магистрантов и аспирантов экономического профиля, а также для тех, кто по роду занятий сталкивается с необходимостью перевода с русского языка на английский.