

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Современный этап развития государства и общества предъявляет повышенные требования к каждому руководителю, чтобы максимально активизировать управленческий ресурс и закрепить позитивные тенденции продвижения вперед как регионов, так и республики в целом. Именно этим в значительной мере определяется возможность реализации стратегии социально-экономического развития страны. Эти требования лежат в основе Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, а также Указа Президента Республики Беларусь от 02.06.2009 № 275 «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления».

Работа по созданию рационального механизма управления кадровым потенциалом в Гомельской области строится исходя из основного требования текущего времени: только эффективное управление делает наше общество экономически сильным и социально жизнеспособным. Соответственно, поставлена задача обеспечения такого уровня управленческой работы, который создавал бы возможность эффективной деятельности и соответствующей оплаты труда.

Выполняя Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления», в целях создания нового механизма управления кадровым потенциалом, облисполком принял ряд важных решений, способствующих планомерному осуществлению региональной программы «Кадры 2006—2010 гг.». Это позволило укомплектовать органы государственного и хозяйственного управления региона квалифицированными кадрами, сформировать дееспособный резерв на замещение руководящих должностей, в значительной мере улучшить качество подготовки молодых специалистов.

Следует отметить, что Гомельский областной союз потребительских обществ активно занимается развитием кадрового потенциала своих сотрудников. Значительное внимание уделяется повышению уровня образования сотрудников. Наблюдается рост сотрудников с высшим образованием в 2009 г. по сравнению с 2008 г. на 0,6 %, при этом наблюдается снижение количества руководителей с высшим образованием на 1,6 % в 2009 г. по сравнению с 2008 г. и на 2,6 % по сравнению с 2007 г. Наблюдается сокращение количества сотрудников со средним специальным образованием в 2009 г. на 0,1 % и 0,2 % по сравнению с 2008 и 2007 гг. соответственно, в основном за счет рабочих. Наблюдается значительный рост числа сотрудников с профессионально-техни-

ческим образованием. Так, в 2009 г. по сравнению с 2007 г. он вырос на 16,9 %, а по сравнению с 2008 г. — на 15,7 %.

В целом наблюдается рост количества сотрудников с высшим и профессионально-техническим образованием, а также снижение доли сотрудников со средним специальным и общим средним образованием. Ежегодно увеличивается число сотрудников предприятия, повысивших свою квалификацию и прошедших профессиональную подготовку.

В целях улучшения качественного состава персонала и повышения уровня замещаемости должностей дипломированными специалистами используется практика заочного обучения сотрудников в высших учебных заведениях. На 01.01.2010 г. 9566 сотрудников Гомельского ОПС имеют профессиональную подготовку, а 570 обучается в вузах, 204 — в сузах.

Гомельским ОПС в 2009 г. проведена целенаправленная работа по повышению квалификации персонала. Работа кадровой службы основывалась на выполнении мероприятий по повышению квалификации персонала. Данные о повышении квалификации и переподготовки кадров представлены в приложении. В течение 2009 г. прошли обучение 9768 сотрудников, что на 12,8 % больше, чем в 2008 г. Работники Гомельского ОПС в 2009 г. проходили повышение квалификации (90,7 % общего числа обученных), проходили стажировку (6,8 % общего числа обученных), прошли профессиональную подготовку, переподготовку (2,5 % общего числа обученных), обучались на курсах целевого назначения (0,01 %). Отмечается увеличение на 14,4 % количества сотрудников прошедших повышение квалификации в 2009 г. по сравнению с 2008 г. Работники Гомельского ОПС в 2009 г. повышали свою квалификацию в ИПК при УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (3,2 %), в колледжах Белкоопсоюза (1,6 %), в других учреждениях образования, обеспечивающих повышение квалификации (0,4 %) и непосредственно в организации (94,7 %).

Таким образом, формирование резерва руководящих сотрудников и организация планомерной работы с ними, является приоритетным направлением кадровой политики государства. Наличие подготовленного резерва — важнейшее условие преемственности руководящих кадров, повышения эффективности управления, обеспечения устойчивого социально-экономического развития региона.

Большие задачи возлагаются на кадровые службы подведомственных организаций и учреждений, которые пока серьезно не дорабатывают в плане выявления и продвижения способных к руководящей работе людей. Поэтому немаловажно, кто возглавляет эти службы на местах, какого кругозора люди там работают и насколько они соответствуют этим должностям.

В то же время необходимо, чтобы возросла практическая часть обучения на всех уровнях с созданием практических центров по высоким технологиям, по организации и управлению, особенно современным аграрным производством.