

ми, которые могут войти в рынок, а также фирмами, производящими замещающий продукт.

Многие фирмы не обращают внимание на новичков, ворвавшихся на рынок, и поэтому нередко проигрывают в борьбе именно им. Поэтому нужно создавать барьеры на пути вхождения в рынок конкурентов методом углубленной специализации в производстве продукта, контроля над каналами распределения, низкими издержками, использованием местных особенностей, в том числе специфических.

Анализ рынка рабочей силы направлен на выявление его потенциальных возможностей в обеспечении организации кадрами. Для этого нужно изучать рынок рабочей силы с позиции специальностей, квалификации, образования, возраста, пола, стоимости рабочей силы.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Лубяников Ю., Бобруйский филиал БГЭУ

В рыночных условиях хозяйствования возникают совершенно новые условия взаимоотношений потенциального работника со средствами производства. Собственники предприятия вынуждены строить принципиально иную, чем раньше, систему партнерства в области социально-трудовых отношений, оперативно разрешая возникающие трудовые конфликты, которые стали неотъемлемым атрибутом происходящих преобразований.

В основе регулирования социально-трудовых отношений на предприятии лежит кадровая политика. На протяжении многих десятилетий структурным подразделением, управляющим трудовыми ресурсами на предприятии, являлся отдел кадров, работники которого преимущественно занимались делопроизводством, решали узкий круг вопросов, действия их были фрагментарными, не позволяющими разрешить существующие социальные проблемы. Данные

тенденции являются, к сожалению, все еще определяющими на большинстве белорусских предприятий.

В то же время руководители предприятий постепенно осознают важность и необходимость создания принципиально новых служб по управлению персоналом на базе традиционных структур — отделов кадров, охраны труда и техники безопасности, отдела организации труда и заработной платы. Их создание позволит решать задачи реализации грамотной современной кадровой политики и координации деятельности по управлению персоналом на предприятии. Такие службы существенно расширяют круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке систем стимулирования трудовой деятельности, управления профессиональным продвижением работников, предотвращения конфликтов, изучения рынка трудовых ресурсов.

По результатам исследования места и роли кадровой службы в структуре управления на белорусских предприятиях легкой промышленности, можно сделать вывод: роль, значение и место кадровых служб не претерпели существенных изменений за время экономических реформ и отражают реально сложившиеся отношения между подсистемами предприятия. Статус кадровой службы подтверждается полномочиями и степенью ответственности, которые во многом зависят от позиции руководителя предприятия. В немалой степени изменение кадровой политики предприятия обусловлено организационными, институциональными преобразованиями в его структуре, в зависимости от задач, которые ставят новые руководители или собственники предприятия, их тактики и стратегии поведения по отношению к персоналу.

Можно выделить четыре модели приватизированных предприятий. Первая связана с существованием доминирующих акционеров — менеджеров предприятия, которые являются его собственниками. Вторая модель характерна для тех предприятий, где основной пакет акций находится в руках трудового коллектива. Третья предполагает доминирование внешних акционеров. Для четвертой модели характерно равномерное распределение акций сре-

ди нескольких акционеров. Предприятия легкой промышленности в основном относятся к третьей и отчасти второй моделям, когда основной пакет акций находится у государства и трудового коллектива. Преобладание экономических интересов государства и работников неизбежно приводит к консервации занятости, приостановлению сокращения кадров. В данном случае проблема эффективного использования трудовых ресурсов отходит на второй план, и предприятие стремится к получению дохода в виде заработной платы (тем самым как бы проедаая ресурсы), а не к росту дивидендов, выплачиваемых непосредственно из получаемой прибыли.

Существующие на предприятиях проблемы с подбором персонала на основе современных методик вызваны недостатками в системе кадрового планирования. В свою очередь, кадровое планирование не реализуется в полной мере, так как у предприятий нет возможностей для создания условий мотивации высокопроизводительного труда работников, обеспечения абсолютной удовлетворенности работой.

Всесторонний учет социально-демографической структуры работников является необходимой предпосылкой эффективного управления социально-трудовыми отношениями на предприятии. Такие характеристики работников, как стаж работы по профессии, на конкретном предприятии тесно взаимосвязаны с демографическими характеристиками — полом, возрастом, при этом стаж работы — с уровнем общего и специального образования, квалификацией, условиями труда, размером среднемесячного заработка, семейным положением.

В заключение следует отметить, что тактика и стратегия руководителей предприятий по управлению персоналом, поддержанию социального партнерства должна опираться на возможности экономического развития, состояние корпоративной культуры, имеющиеся традиции - все это оказывает большое влияние на социально-трудовую мобильность населения.