

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ: ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Е.И. Широкая

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001-2005 гг. определены цель и основные задачи социально-экономического развития Республики Беларусь в целом и составляющих ее регионов в частности. Основная цель региональной экономической политики – это обеспечение рационального использования природных ресурсов и экономического потенциала территорий. Приоритетными направлениями социально-экономического развития регионов являются:

- создание современных наукоемких производств и развитие новых видов деятельности, ориентированных на эффективное использование местных экономических, природных, экологических и других факторов;
- стимулирование развития экспортных и импортозамещающих производств;
- реструктуризация промышленности в регионах, в большей степени зависящих от внешних поставок ресурсов;
- обеспечение опережающего роста научно-технического потенциала областных центров и других крупных и средних городов республики;
- государственная поддержка регионов с худшими условиями;
- использование выгодного географического положения приграничных регионов;
- создание свободных экономических зон, технопарков, инновационных центров.

Неотъемлемой частью социальной политики является государственная кадровая политика, направленная на создание условий для обеспечения роста благосостояния народа, рациональное использование трудовых ресурсов, улучшение условий труда и быта, удовлетворение материальных и духовных ценностей. При этом региональная кадровая политика, учитывая специфику конкретного региона (его географическое положение, природно-ресурсный потенциал, социально-демографические и экологические особенности) основывается на государственной кадровой политике.

Региональная кадровая политика представляет собой деятельность местных органов управления по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, ориентированного на эффективное решение экономических, социальных и политических задач. Поэтому формирование региональной кадровой политики играет в современных условиях решающую роль для развития территории региона и обеспечения социальной стабильности в нем.

Основным фактором формирования региональной кадровой политики выступает ситуация на рынке труда, характеристикой которого является конъюнктура, характеризующая участие населения в трудовой деятельности и выра-

жающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей. Доктором экономических наук Е.В. Ванкевичем, с учетом уже разработанных подходов, предложена система показателей для оценки эффективности занятости. На региональном уровне – это численность безработных, оцененная по методологии Международной организации труда; количество градообразующих предприятий, размеры избыточной численности персонала на них.

Рынок труда формируется под влиянием социально-экономических и социально-демографических факторов, первый из которых обусловлен трансформационными процессами, происходящими в обществе; второй – целесообразно рассматривать в первую очередь с точки зрения будущих структурных возрастных сдвигов и связанных с ними изменений ряда характеристик кадров: численности, структуры по полу, возрасту, профессиональной, квалификационной, территориальной мобильности.

Сегодня в регионах Республики Беларусь наблюдается демографический кризис, который охватывает все процессы: рождаемость, смертность, ожидаемую продолжительность жизни, брачность, миграцию. Уменьшение численности населения обусловлено прежде всего социально-экономическим положением, сложившимся в регионах, что выражается в ухудшении здоровья населения вследствие резкого снижения уровня и качества жизни, условий труда и отдыха, сложной экологической ситуацией и др. Тем не менее, численность трудовых ресурсов за 2001 г. увеличилась на 71,2 тыс. чел. за счет прироста трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Продолжается процесс урбанизации страны – в городских поселениях проживает 70,7 % населения республики, в сельских – 29,3 %. Средний возраст работников по республике на начало 2002 г. составил 39,5 лет.

Для уменьшения оттока сельского населения в город формируется система мер, которая включает в себя:

- разработку специальных программ по созданию и сохранению рабочих мест в сельских населенных пунктах, развитие контрактной формы обучения в учебных заведениях сельскохозяйственного профиля;
- создание условий для развития предпринимательства, в том числе индивидуального, фермерских и личных подсобных хозяйств; организация переподготовки работников для перераспределения их в сферу обслуживания на селе;
- введение надбавки к должностным окладам специалистам, работающим в сельских районах, и увеличение пенсии в зависимости от стажа работы в сельском хозяйстве;
- льготные условия погашения кредитов для приобретения жилья молодым специалистам в сельской местности.

Самый высокий уровень безработицы отмечен в Витебской и Могилевской областях (соответственно, 3,5 и 3,3 % к активному населению), самый низкий – в городе Минске (1,6 %). Сохраняется напряженность на рынке труда в ряде регионов республики, где уровень регистрируемой безработицы превышает среднереспубликанский и среднеобластной показатели (гг. Новолукомль, Светлогорск, Сморгонский район, рабочий поселок Микашевичи Лунинецкого района, Ганцевичский, Калинковичский, Поставский районы).

Для реализации региональной кадровой политики необходимо проводить модернизацию и обновление рабочих мест, повышение производительности труда на основе ликвидации вынужденной неполной занятости на производстве, улучшения качественного состава рабочей силы, ускорения технического переоснащения производства.

Сложившаяся социально-демографическая ситуация в регионах требует выбора приоритетных направлений в решении проблем кадрового обеспечения, эффективности использования трудовых ресурсов. В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь для регионов страны определены следующие приоритеты: создание системы прогнозирования обеспеченности кадрами административно-территориальных единиц; разработка и реализация государственных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ их кадрового обеспечения, направленных на эффективное решение актуальных социально-экономических задач развития регионов.

Важную роль в решении данных задач могут сыграть кадровые отраслевые и региональные программы «Кадры», разработка которых базируется на анализе и оценке демографической ситуации в регионе; динамике общей численности трудовых ресурсов региона, экономически активного населения, в том числе занятых (по отраслям и сферам деятельности, в разрезе профессиональных групп, по уровню образования, возрасту); состоянию регионального рынка труда (спрос на рабочую силу в разрезе профессиональных групп и ее предложение в регионе, наличие конкуренции по отдельным видам профессий, образовательная и профессиональная структура свободной рабочей силы).

Естественно, необходимо рассматривать также образовательный уровень работающих; тенденции текучести рабочей силы; структуру вакансий и средней продолжительности их заполнения; оценить практику профессионального продвижения и тенденции эффективности профессионального обучения работников; обеспеченности кадрами различных сфер деятельности и региона, а также практику подбора кадров на вакантные должности и стимулирования эффективного труда, использование кадрового резерва при замещении вакантных должностей, выдвижении на более высокую должность; соответствие профессионально-квалификационной структуры кадров в отрасли, трудовых ресурсов в регионе потребностям социально-экономического развития; оптимальность образовательной структуры кадров; потребность в обучении и влияние профессионального обучения на должностное продвижение кадров; основные источники удовлетворения потребности в кадрах.

Прогнозирование обеспеченности кадрами рассматривается в двух методологических аспектах: экономическом и социальном. Экономический подход предполагает исследование перспективного спроса общественного производства на рабочую силу в соответствии с требованием научно-технического прогресса к количественному и качественному составу кадрового персонала, а также с учетом социально-экономических условий развития и реальных возможностей эффективного использования рабочей силы. Социальный аспект включает исследования образовательного уровня трудовых ресурсов, их подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В Академии управления при Президенте РБ разработана структура Региональной (отраслевой) программы «Кадры», которая выступает в качестве связующего звена между реальными кадровыми проблемами и региональным рынком труда, при этом учитывая все возможности эффективной занятости населения. Программа включает в себя следующие разделы: анализ регионального (отраслевого) рынка труда, обеспеченности кадрами региона и состояния работы с кадрами; кадровую политику региона (отрасли); прогноз потребности в кадрах региона (отрасли); реализацию кадровой политики региона (отрасли): основные направления, планы мероприятий, включая источники финансирования; развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

ФЕРМЕРСТВО – ОДИН ИЗ ПУТЕЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ АПК БЕЛОРУССКОГО ПОЛЕСЬЯ

Г.П. Шостик

Белорусский государственный экономический университет, Минск

Опыт показывает, что с момента зарождения первых фермерских хозяйств в нашей республике (1988 г.) до настоящего времени в их организации просматривались разные подходы, а именно: образование путем выделения части объекта собственности, закрепленного за колхозом или совхозом, либо путем создания нового объекта собственности на пустующих землях или на базе личного подсобного хозяйства.

Суть первого подхода состояла в том, что организация фермерского хозяйства осуществлялась на землях колхозов и совхозов и за счет их средств, то есть на базе приватизации совхозной и колхозной собственности. В этом состояла позиция официальных органов, закрепленная в ст. 6 Закона «О крестьянском (фермерском) хозяйстве». На практике такой вариант организации крестьянских хозяйств оказался проблематичным, так как реализация его требовала серьезной экономической поддержки государства.

При втором варианте – создание фермерских хозяйств на свободных или брошенных землях – государству предлагается принять на себя всю полноту ответственности по финансированию, строительству и выполнению ряда других работ (за счет госбюджета), связанных с созданием крестьянских хозяйств, возведением в них усадеб и производственных помещений, отвечающих требованиям мировых стандартов. Такие фермерские хозяйства малочисленны и созданы в каждой области в качестве эксперимента для изучения опыта хозяйствования, однако распространения не получили, не только ввиду недостатка бюджетных ассигнований на эти цели, но и потому, что эффективность фермерского хозяйства не формируется заранее в виде готовых производственных форм, оснащенных ресурсами на высоком уровне, независимо от того, бесплатно или платно они предоставляются в пользование. Таким образом, при этом варианте требуются огромные государственные вложения, которыми правительство не располагало 10 лет назад и не располагает сейчас. Поэтому наиболее реальным