

жный. Если же работник боится потерять статус или заработок, то он будет стремиться к выполнению формальных требований к своему труду, и в этом случае роста качества выполнения работы наблюдаться не будет, что, на первый взгляд, приемлемо для некоторых категорий работников, однако оказывает влияние на трудовые отношения в целом в организации и может негативно сказаться на других категориях работников.

Таким образом, реформирование системы управления персоналом необходимо проводить с учетом состояния и динамики трудовых отношений, при формировании и регулировании которых следует учитывать и соответствующие меры институционального воздействия на эти отношения. Институциональное воздействие проявляется при разработке и реализации мер по социальному обеспечению, социальной защите работающих, социальному партнерству, национальной политике и применению соответствующих законодательных актов. Основной задачей регулирования трудовых отношений является согласование интересов собственников средств производства и собственников рабочей силы. В случае несовпадения интересов возникают трудовые конфликты.

Регулирование трудовых отношений посредством выработки технологии разрешения конфликтов основано на соблюдении баланса интересов обеих сторон, а, значит, на принципах социального партнерства и производственной демократии. Отсутствие трудовых конфликтов не означает равновесия интересов участников трудовых отношений: возможна ситуация, когда один из участников не может заявить о своих интересах, что препятствует динамичному развитию трудовых отношений и эффективности производства. Регулирование трудовых отношений в данной ситуации – процесс более трудоемкий, так как оценить реальное состояние трудовых отношений и направление их развития сложнее, чем даже в ситуации открытого конфликта интересов.

Поэтому менеджеры всех уровней должны проводить кадровую политику, направленную на обогащение работы, развитие личных стимулов к труду и неспециализированной карьеры, личное участие сотрудников в принятии решений – от уровня рабочего места до уровня фирмы, развитие горизонтальных связей, пропаганду и внедрение организационной культуры фирмы и т.д.

## **РЫНОК ТРУДА В БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ**

*А. Галашук*

*Пинский высший банковский колледж*

На сегодняшний день формирование рынка труда наиболее актуальная и болезненная тема для жителей как Республики Беларусь, так и жителей Брестской области, в частности, Ивановского района. Ивановский район относится к аграрному району: в нем нет таких крупных предприятий как, например, в г. Минске, Бресте или даже Пинске. Поэтому трудоустройство в г. Иваново, а тем более в районе, сопряжено с большими трудностями.

В службу занятости за содействием в трудоустройстве в 2002 г. обратилось 495 человек. В ходе выполнения мероприятий Программы занятости населения

трудоустроено 104 человека, в том числе 92 безработных, что составляет 15 % от прогноза на год. В настоящее время безработица в Ивановском районе очень высока: численность безработных по состоянию на 01.04.2003 г. составила 1327 человек, в основном молодежь, которая не может востребовать свои знания, полученные в вузах (78 человек) и средних специальных учебных заведениях (272). Из состоящих на учете в службе занятости 44 % – это молодежь в возрасте 16-29 лет. Среди безработных в возрасте до 30 лет каждый седьмой является выпускником школы. Более 70 % безработных имеют среднее и неполное среднее образование.

В 2003 г. наблюдается дальнейшее ухудшение ситуации на рынке труда района: если в 2002 г. выбытие работников компенсировалось приемом новых кадров на 53 %, то в начале 2003 г. – только на 48 (принято на работу на 312 человек меньше, чем уволено).

Большинство исследователей приходят к выводу о двойственности современного рынка труда, где функционируют 2 не конкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или 2 сегмента единого рынка рабочей силы. Число вакантных мест в Ивановском районе сокращается. На заявленные в службу занятости свободные рабочие места и вакансии условно можно было трудоустроить лишь 3,6 % безработных против 10,8 – в 2002 г.

Наиболее сложно трудоустроить водителей, швей, бухгалтеров, экономистов, не хватает операторов машинного доения, трактористов. Усложняет проблему обеспечения занятости населения и низкий уровень заработной платы на существующих местах. До половины свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости, имели уровень оплаты ниже бюджета прожиточного минимума.

По состоянию на 01.04.2003 г. на учете в районном центре занятости состоит 1327 безработных, в том числе: город – 839, село – 488. Уровень безработицы к трудоспособному населению по району составил 5,33 %, городу – 8,74, селу – 3,19 %. Уровень безработицы по району на начало года составлял 4,35 %.

К безработным обычно относят не только уволенных по различным причинам, но и лиц, добровольно оставивших прежнюю работу и предпринимающих попытку найти новую. Количество безработных до 1 месяца по состоянию на 01.04.2003 г. составило 121 человек; от 1 до 3 месяцев – 304; от 3 до 6 месяцев – 323; от 6 месяцев до 1 года – 306; более года – 273. В связи с этим наблюдается переход части лиц с периодом безработицы от 6 до 12 месяцев в категорию с более длительным периодом. Удельный вес безработных, состоящих на учете в службе занятости более 12 месяцев, увеличился с 14 до 21 %. Средняя продолжительность безработицы составила 6,1 месяц, в том числе среди женщин – 6,7 месяца.

Районный центр занятости населения осуществляет различные функции на рынке рабочей силы, в том числе профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации, что предусматривает расширение возможностей трудоустройства безработных, повышение конкурентоспособности на рынке труда. С начала года на профессиональное обучение направлен 91 человек, из них 17 – под заказ нанимателей. Под конкретные рабочие места обучаются 3 тракториста

и станочник для ПМК-61, продавцы для Ивановского райпо, машинист холодильных установок для ОАО «Ивановский молочный завод».

Из 28 человек учебу завершили 20 (обучены впервые), 5 – прошли переподготовку по новым профессиям, 3 – повысили свою квалификацию, из числа закончивших обучение трудоустроено 11 человек, или 39 %.

Таким образом, можно сделать вывод, что сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества, охватывающая как рынок рабочей силы, так и непосредственное использование трудовых ресурсов в общественном производстве. Проблемы формирования рынка труда существуют в Брестской области и их нужно решать.

## **РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО И ЭФФЕКТИВНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

*А. Герасенко*

*Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации, Гомель*

Анализ новых тенденций в развитии фирмы, как основного звена рыночной экономики, на материалах развитых индустриальных стран показал, что интернационализация и информатизация производства, изменение структуры рынков и реализуемой на них продукции, быстрое обновление номенклатуры товаров и услуг, а также технологий и парка оборудования привели в конце 90-х гг. к качественным изменениям в менеджменте.

Американские экономисты разработали концепцию реинжиниринга как новой системы управления, ориентированной на маркетинг и оперативный учет постоянно изменяющихся внешних условий хозяйствования и запросов рынка. Анализ основных черт и опыта реинжиниринга позволяет выделить те его элементы, которые могут быть использованы в белорусских условиях. Опыт реинжиниринга не может быть механически использован в условиях Республики Беларусь, поскольку ее экономика, перестав быть централизованно планируемой, не стала рыночной. Поэтому реструктуризация предприятий в Беларуси включает не только внутрифирменные преобразования, но и полный переход от бартерных расчетов к денежным расчетам с партнерами, выявление и устранение нарушений правил хозяйственной деятельности.

Исходным пунктом реструктуризации является создание открытой и прозрачной информационной системы, позволяющей всесторонне оценить инвестиционную привлекательность предприятия, выявить его рыночные позиции, конкурентные преимущества и проблемы, которые должны быть разрешены в ходе реструктуризации.

Переход предприятия из государственной формы собственности в частную не привел к промышленному росту и не дал ощутимых поступлений в бюджет из-за неэффективного управления и отсутствия планов долгосрочного развития. Опыт стран с развитой экономикой показывает, что проведение приватизации и