

ограничиваться мерами, направленными на временное сдерживание безработицы (приостановка массовых высвобождений, введение административных отпусков и т.п.) и обслуживание незанятого населения, испытывающего трудности в процессе поиска работы. Более предпочтительным направлением политики занятости в современных условиях представляется увязывание предотвращения массовой безработицы с поощрением развития экономики, ростом производства и созданием новых рабочих мест в перспективных отраслях, стимулирование рационального перемещения работников в эффективные производства, т.е. создание условий роста эффективного спроса экономики на рабочую силу. В условиях реформирования экономики важное значение приобретает реализация мер, направленных на активизацию политики занятости, сокращение периодов безработицы, скорейшее возвращение безработных к производительному труду.

<http://edoc.bseu.by>

Е.В.Липень

Белорусский государственный экономический университет

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Результаты деятельности многих предприятий в Республике Беларусь и за рубежом показывают, что формирование трудовых коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Внедрение достижений НТП и выход предприятий из кризисного состояния, в большинстве случаев, определяются качеством рабочей силы. Меняющиеся представления о содержании и характере труда, свободном времени и качестве жизни предъявляют новые требования к руководству и подбору кадров. Предприятия сумеют выжить в сложной экономической ситуации и в жесткой конкурентной борьбе только в том случае, если их руководящий персонал сможет правильно и своевременно оценить окружающую среду и тенденции общественного развития.

Однако низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда, отсутствие заинтересованности и социальной защиты на многих государственных предприятиях республики вынуждают квалифицированных специалистов покидать старые в поисках новых, более престижных и высокооплаченных рабочих мест. Режим неполной рабочей недели, вынужденные неоплачиваемые отпуска являются причинами увеличения количества увольнений по собственному желанию в 1997г. только в г. Минске с 62 % до 70.2 %.¹

Уровень безработицы в РБ к концу 1997г. составил 2.8 % к экономически активному населению². Вместе с тем, согласно опросу руководителей 160 предприятий различных отраслей промышленности, проведенному НИИ труда, избыточность рабочей силы наблюдалась у 90 % государственных и у 82 % акционерных, арендных и коллективных предприятий. Лишь у 12 % обследуемых скрытая безработица отсутствует³.

На рынке труда в республике сложилась парадоксальная ситуация: наличие значительной армии безработных (126.2 тыс. чел. на конец 1997г.) и немалое количество вакантных рабочих мест. По статистическим данным, в декабре 1997г. по сравнению с декабрем 1996г. число свободных рабочих мест увеличилось на 85.7% и составило 29.4 тыс. В декабре прошлого года на 1 свободное рабочее место претендовали 4 безработных, что в три раза меньше, чем в 1996г. Вместе с тем спрос на служащих упал в 1997г. только в г. Минске на 39% по сравнению с 1996г.

¹ Рынок труда г.Минска в 1997г. // Занятость № 3 1998

² Бюллетень Министерства статистики РБ №12 (декабрь) 1997г.

³ О.Кондратенко. Проблемы занятости на промышленных предприятиях // ЦЭГ № 15 1997г.

и составили 6.6 % от общей потребности в кадрах². Общобразовательный уровень официально зарегистрированных безработных снижается.

Согласно опроса НИИ труда, 54 % предприятий предпочитают решать кадровые вопросы самостоятельно, 46 % пользуются услугами службы занятости (по рекрутинговому агентству информация отсутствует). Среди малых предприятий лишь каждое четвертое обращается в службу занятости, среди крупных (до 5000 чел.) – 48 %.¹ Однако в обоих случаях предприятия практически в равной степени в равной степени ощущают дефицит работников. И это неудивительно, так как служба занятости предлагает лишь специалистов рабочих специальностей: водителей, швей, электромонтеров, маляров и т.п. По данным специалистам в г. Минске даже существует недостаток рабочей силы. Квалифицированные специалисты редко обращаются в данные службы.

Белорусские предприятия испытывают потребность в маркетологах (45 % предприятий), опытных юристах в области хозяйственного права и специалистах по ВЭД (30 %), высококвалифицированных программистах-экономистах (20 %).

Для решения данной проблемы следует стимулировать дальнейшее развитие рекрутингового бизнеса в республике. В настоящее время на белорусском рынке действует около 15 агентств, лидерами являются “Квадрат”, “Здесь и сейчас”. Основным их видом деятельности является подбор специалистов, в то время как службы занятости занимаются трудоустройством безработных. Практически все агентства г. Минска работают с собственными базами данных. К кандидатам предъявляются строгие требования: независимо от характера вакансии, обычным требованием является знание компьютера на уровне пользователя, знание иностранного языка, важен опыт работы. Клиентами рекрутинговых агентств становятся, как правило, частные фирмы, так как государственные предприятия из-за низкой заработной платы не могут заинтересовать высококвалифицированных специалистов.

Для устранения дефицита квалифицированной рабочей силы, способной работать в новых условиях, необходимо пересмотреть принципы кадровой политики на предприятиях, заниматься ей на всех уровнях управления. На предприятии должно проводиться непрерывное количественное и качественное планирование должностей персонала (исходя из структуры предприятия, из имеющихся работников). Проводимая трудоизбыточная политика требует срочных мер по перераспределению ненужных производству работников в другие отрасли и сферы деятельности с предварительным переобучением их. Необходимо проводить структурирование и планирование расходов на персонал, использовать гибкую систему надбавок для привлечения специалистов (в последствии предприятие не затрачивает дополнительных денежных средств на переподготовку работника). Руководство должно стремиться осуществлять производственные инвестиции, обновлять материально-техническую базу, создавать благоприятный климат в коллективе.

Необходимо кардинально изменить деятельность отделов кадров: на смену бумажной работе по заполнению трудовых книжек, различных бланков и справок должна прийти непосредственная работа по подбору, комплектации и переподготовке работников, более тесное сотрудничество с Вузами республики.

Предприятиям следует больше взаимодействовать с рекрутинговыми агентствами, которые имеют значительный нереализованный потенциал. Им следует расширять направления деятельности – подбор медицинских, индустриально-технических работников, использовать прогрессивные технологии в анкетировании, тестировании.

Таким образом, устойчивое положение предприятий на рынке, выход экономики из кризиса во многом зависят от человеческого фактора. Правильный подбор, комплектация кадров и постоянное совершенствование их знаний и навыков обеспечат успех на рынке.

¹ О. Кондратенко. Спрос на рабочую силу // ЦЭГ № 37 1997г.