

Как видно из таблицы 1, расходы общего и специального фонда государственного бюджета на социальную защиту и социальное обеспечение в 2011 году составили 63540,2 млн. грн., что на 19,3 % меньше, чем в 2009 году и на 8,3 % меньше 2010 года.

Доля социальной защиты и социального обеспечения в общей сумме расходов в 2011 году составляет 19,1 %, что по сравнению с 2009 годом меньше на 6,5 % и по сравнению с 2010 годом меньше на 3,7 %. В 2011 году расходы на социальную защиту пенсионеров составили 58317,2 млн. грн., что на 15,5 % больше, чем в 2009 году и на 9,0 % меньше, чем в 2010 году. Доля социальной защиты пенсионеров в общей сумме расходов на социальную защиту и социальное обеспечение в 2011 году составляет 91,8 %, что по сравнению с 2009 годом больше на 27,7 % и по сравнению с 2010 годом меньше на 0,7 % [4; 5].

Это объясняется передачей полномочий по социальной защите населения местным бюджетам, где указанные расходы имеют тенденцию ежегодного роста, и введением с 2011 года единого страхового взноса, что позволило улучшить поступления в Пенсионный фонд и уменьшить его дотирования из государственного бюджета.

К сожалению, современная модель социальной политики Украины опирается на ряд принципов, которые несовместимы с рыночной системой. Так, благосостояние каждого человека зависит не только от интенсивности и качества трудовой деятельности, выбранной стратегии жизненного поведения, а также от общей эффективности экономики и политики государства. Вполне понятно, что основные элементы системы социальных гарантий, которые существовали во времена административно-командной экономики, с переходом к рыночной экономической системе оказались несовместимыми не только с финансовыми возможностями государства, но и рыночными механизмами. В связи с этим, доминирующим направлением социальной политики Украины является консервация мер социальной защиты на уровне денежно-компенсационных механизмов, использования льгот, привилегий, что повышает степень налогового давления, приводит к перегрузке социальных фондов и бюджета, а также к финансовому дисбалансу.

Осуществление основных направлений социальной политики требует разработки научно обоснованного экономического механизма реализации социальной защиты по созданию условий, которые обеспечивали бы всем гражданам полноценную жизнь, гарантировали им равные возможности для участия в экономической, политической и социальной жизни государства.

#### Список использованных источников

1. Конституция Украины : Принята на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996г. - М.: Официальное издательство Верховной Рады Украины, 1996. - 115 с.
2. Фещенко Л.В. Бюджетная система Украины: Учеб. пособие. / Л.В. Фещенко, П.В. Плут, Н.В. Кузьминчук. - К.: Кондор, 2008. - 440 с.
3. Юрий С.И. Социальное страхование: учебник / С.И. Юрий, М.П. Шаварина, Н.В. Шаманская. - К.: Кондор. - 2004. - 464 с.
4. Официальный сайт Государственной казначейской службы Украины [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://treasury.gov.ua>.
5. Официальный сайт Министерства социальной политики Украины [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mlsp.gov.ua>.

УДК 331.108+316.453 (476)

## КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ БЕЛАРУСИ

*Привалова Н.Н., заведующий отделом,  
ГНУ «НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь»,  
г. Минск, Республика Беларусь*

В условиях структурных изменений национальной экономики и инновационного пути ее развития все острее стоит задача повышения эффективности использования трудовых ресурсов, обеспечения не только полной, но и экономически эффективной занятости. Актуальность ее решения

обусловлена прежде всего тем, что в области обеспечения организаций республики квалифицированными кадрами имеется ряд проблем, требующих решения. В частности, отсутствует многоуровневая система непрерывной подготовки специалистов в области инновационной деятельности. Весьма ограниченное число вузов организуют, как правило, краткосрочные курсы повышения квалификации. До сих пор не разработаны образовательные и профессиональные стандарты специальностей, адаптированные к современным требованиям экономики. Кроме того, существует проблема дефицита квалифицированных рабочих и инженеров в организациях, которая обусловлена:

- ориентацией значительной части молодежи на получение «престижных» специальностей и, прежде всего, высшего профессионального образования;
- снижением у молодежи мотивации к овладению производственными специальностями из-за низкой оплаты и неблагоприятных условий труда;
- устаревшей материально-технической базой образовательных учреждений, низкой эффективностью прохождения практики в организациях, снижением роли института наставничества;
- территориальным несоответствием спроса и предложения рабочей силы (наличие вакансий характерно для региональных и районных центров, а основная часть безработных сосредоточена в сельской местности).

Многие проблемы рынка труда республики сегодня сосредоточены непосредственно в организациях, с одной стороны – наличие излишней численности, с другой – дефицит высококвалифицированных работников. Профессионально - квалификационный уровень работников не всегда соответствует новым требованиям. При этом образовательная деятельность организаций характеризуется количественным и часто формальным подходом к обучению, повышению квалификации и переподготовке кадров. В этих условиях становится очевидным необходимость формирования кадрового персонала предприятий исходя из перспективных потребностей производства и роста производительности труда.

В целях изучения ситуации с кадровым обеспечением субъектов хозяйствования и прогнозирования ситуации на региональных рынках труда НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь был проведен анкетный опрос руководителей организаций о численности и структуре кадрового персонала, планируемом высвобождении работников и дополнительной потребности в кадрах.

Всего обследовано было охвачено около 2,5 тыс. организаций различных форм собственности. Почти три четверти от общего числа респондентов – это крупные и средние организации со списочной численностью от 500 и более человек (рисунок 1).

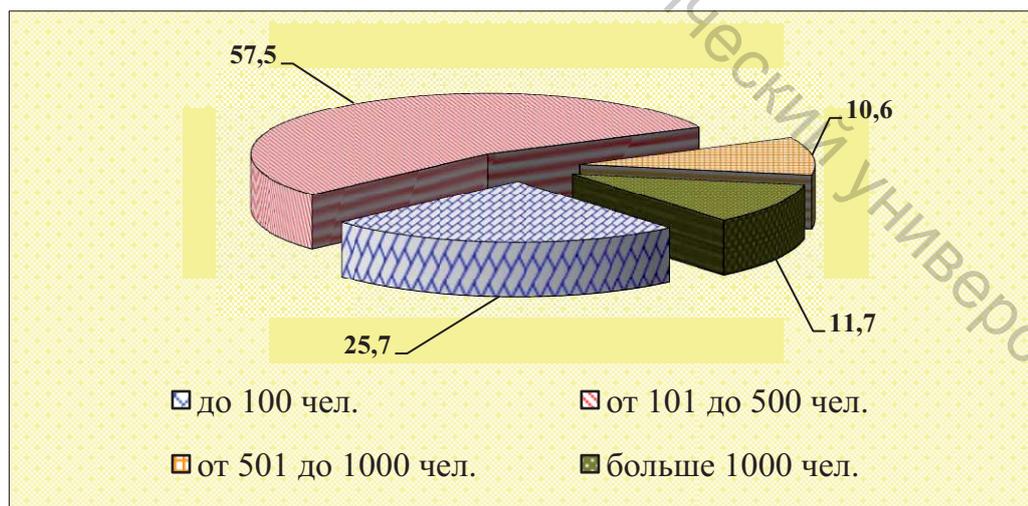


Рисунок 1 – Распределение организаций по списочной численности работников, в % от общего количества респондентов

Особое внимание было уделено возрастной структуре работников. Как показал опрос, на большинстве предприятий учет возрастной структуры ведется отделом кадров и этому вопросу уделя-

ют большое внимание организации, имеющие собственные научно-исследовательские разработки. Средний возраст по всем категориям персонала респондентов составляет 42 года. Для руководителей этот показатель несколько выше и достигает 45 лет. При этом более низкий средний возраст имеют специалисты – 39 лет. Следует отметить, что возрастной состав работников несколько отличается по видам экономической деятельности. Наиболее низкий средний возраст специалистов характерен для таких видов деятельности, как целлюлозно-бумажное производство, служащих – обработка древесины и производство изделий из нее (35 лет). С точки зрения конкурентоспособности рабочей силы, данную тенденцию можно рассматривать как положительную, т.к. она характеризуется высокой долей лиц наиболее активных трудоспособных возрастов, обладающих, как правило, высокой интенсивностью труда, способностью к инновациям и адаптироваться к меняющимся потребностям рынка труда.

По данным опроса, наиболее образованная часть работников – это руководители, 65 процентов из которых имеют высшее и третья часть – среднее специальное образование, а также, специалисты, соответственно, 58 и 42 процента. При этом почти 13 % служащих и 9 % рабочих имеют высшее образование, что отражает несоответствие уровня квалификации работника и занимаемого им рабочего места. Иными словами, значительная часть квалифицированных работников, имея высшее и среднее специальное образование, выполняют функции, не требующие высокой квалификации. Как показывают исследования, лица, проработавшие неквалифицированными рабочими более 10 лет, теряют способность к профессиональной мобильности (более 60% из них), заинтересованность в росте уровня квалификации. Решение данной проблемы возможно только на основе внедрения новой техники, позволяющей ликвидировать тяжелый неквалифицированный труд, а также восстановления системы переподготовки кадров непосредственно на производстве (освоение смежной или обучение новой и, получение второй профессии и др.).

Таким образом, одним из преимуществ отечественных организаций, является качественный кадровый персонал, характеризующийся значительной долей лиц наиболее активных трудоспособных возрастов, высоким уровнем образования работников, их способностью к инновациям и адаптации к изменяющимся потребностям рынка труда. Высокий уровень образования руководителей и специалистов является важным критерием их профессионализма и опосредованно проявляется через повышение эффективности использования работников, находящихся в их подчинении.

Результаты опроса показали, что актуальной проблемой в организациях является высокая текучесть кадров. Почти каждое четвертое среди опрошенных предприятий имеет коэффициент текучести более 15 процентов, свыше половины из них – 6-15 процентов. При этом высокая текучесть кадров отмечается в Витебской, Могилевской, Минской областях и г. Минске (в более трети организаций-респондентов в каждом из регионов). Наиболее значительный отток кадров наблюдается в сельскохозяйственных и строительных организациях, жилищно-коммунальном хозяйстве. При этом четко прослеживается взаимосвязь текучести кадров с уровнем оплаты труда. Высокая текучесть характерна, прежде всего, для организаций, у которых уровень оплаты труда ниже уровня средней заработной платы в целом по экономике. Соответственно, низкая текучесть кадров (менее 5%) характерна для предприятий с высоким уровнем оплаты труда. Не менее важным фактором оттока кадров, является отсутствие возможностей карьерного роста и самореализации работника, что в большей степени характерно для организаций, имеющих низкую инновационную активность. Третью позицию среди причин текучести занимают неудовлетворительные условия труда.

Текучесть кадров порождает проблему их дефицита, который отмечается более чем в трети опрошенных организаций. На оптимальную численность работников указывают свыше 61 % респондентов и лишь 3 % – на избыток кадров. Наиболее благоприятная ситуация с уровнем обеспеченности кадрами наблюдается в Брестской области, где 82,6 % организаций имеют оптимальную численность работников. В то время как в Минском регионе почти половина опрошенных организаций ощущают дефицит кадров, что во многом обусловлено их маятниковой трудовой миграцией в г. Минск.

Вакантные рабочие места в среднем составляют 4-5 процентов от списочной численности работников. Большинство опрашиваемых организаций испытывают недостаток квалифицированных кадров. Наиболее острой проблемой является обеспеченность высококвалифицированными рабочими, дефицит в которых испытывают более 30 % респондентов. При этом сохраняется потреб-

ность и в неквалифицированных рабочих, на которую указали около 11 % организаций. Вместе с тем потребность в руководителях высшего звена и функциональных подразделений, исполнителей высшей квалификации удовлетворена более чем на 90 %.

Главной кадровой проблемой организаций является профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Практически все предприятия испытывают потребность в инженерно-технических специалистах и программистах (51 % организаций-респондентов). Особенно высокий спрос на них ощущают организации Могилевской области (свыше 75 %). При этом наиболее востребованы инженеры-технологи, конструкторы и механики, неудовлетворенный спрос на которых составляет порядка 24 %. Актуальность этой проблемы еще более возрастает в условиях активизации процессов реструктуризации и модернизации производства, расширения выпуска новых видов высокотехнологичной и наукоемкой продукции.

Потребность организаций в экономистах, менеджерах, маркетологах составляет лишь 3-5,5 процента. Относительно низкая потребность и в специалистах по управлению персоналом, юристах и психологах. В то время как система профессионального образования нацелена на подготовку именно этих кадров. В 2011 / 12 гг. в республике в общем объеме выпуска специалистов с высшим образованием на долю педагогических специальностей, гуманитарных наук, экономики, управления и права приходится почти 57 %, технических специальностей – 18,9 %.

Относительно высоким остается спрос на специалистов со средним специальным образованием: техников-технологов, мастеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромехаников по средствам автоматизации, наладчиков станков с ЧПУ. Сохраняется повышенный спрос и на рабочие профессии: слесарь, токарь, фрезеровщик, электросварщик, штукатур, каменщик и др.

На начало июля 2012 года из общего числа вакансий на рынке труда республики 80,4 процента были представлены рабочими специальностями. Наиболее востребованы рабочие таких профессий, как токарь, слесарь, кровельщик, облицовщик-плиточник, штукатур, машинист экскаватора, водитель, спрос на которые превышает предложение в 1,5-3 раза. Среди специалистов – врачи, медицинские сестры, инженеры различных профилей.

Таким образом, становится все более очевидной необходимость пересмотра структуры подготовки кадров в системе профессионального образования в направлении расширения объемов подготовки инженерно-технических специалистов примерно в 1,5 раза при одновременном сокращении подготовки специалистов по правовым и отдельным экономическим специальностям. В частности, предусматривается увеличить к 2015 году до 30 процентов доли выпускников учреждений профтехобразования с повышенным уровнем квалификации, подготовить за счет средств республиканского бюджета свыше 147 тыс. специалистов с высшим образованием и 9 тыс. магистров, которые сформируют кадровый потенциал инновационного развития экономики.

Руководители организаций все больше осознают необходимость оптимизации численности кадрового персонала и высвобождения избыточной численности работников. Согласно опроса планируется высвобождение свыше 69 тыс. человек, или 4,7 процента от общей списочной численности работников организаций-респондентов, в том числе 7,4 тыс. руководителей, 11,3 тыс. специалистов, 1,1 тыс. служащих. При этом более 49 тыс. – это рабочие, высвобождение которых является следствием сокращения низкоэффективных рабочих мест, внедрения высоких технологий, модернизации и обновления основных средств. Если эту тенденцию по выборке применить относительно численности занятых в целом по экономике, то число высвобождаемых работников может составить около 200 тыс. человек.

Большинство организаций в своей кадровой политике уделяют внимание профессиональной переподготовке кадров. Две трети из них выделяют средства на дополнительное образование и повышение квалификации своих работников. Особенно значительный удельный вес таких организаций наблюдается в Брестской области (92 %). В то же время около 18 % организаций не имеют для этого достаточных средств, а 6,7 % считают, что в этом нет необходимости.

Как показал опрос, в дополнительном обучении и переподготовке ежегодно нуждаются свыше 5,0 % руководителей и специалистов, 3,1 % служащих и 6,0 % рабочих. Особенно остро ощущают необходимость в переобучении рабочих организации текстильного, швейного, химического производства, производства машин, оборудования и транспортных средств.

В республике в структуре затрат организаций на рабочую силу на профессиональную подготовку расходуется всего лишь 0,2 %. В то время как в Венгрии – 1,2 %, Словакии – 0,8, Чехии – 0,6, Эстонии – 0,4 % (рисунок 2). В этих условиях необходимо увеличить затраты, связанные с

профессиональной переподготовкой и повышением квалификации работников. Для этого следует создать действенные стимулы для заинтересованности руководителей в повышении квалификации своих кадров. К примеру, использовать такой механизм, как уменьшение налогооблагаемой прибыли на величину затрат организации на профессиональную подготовку и переподготовку кадров.



Рисунок 2 – Структура затрат организаций на профессиональную подготовку кадров в 2010 году, в % к общим затратам на рабочую силу

По мнению большинства руководителей организаций, основные направления в области кадровой политики должны включать повышение заработной платы работников и внедрение современных методов стимулирования труда; формирование кадрового резерва; организацию семинаров и конференций по обмену опытом специалистов на базе передовых предприятий республики.

Результаты опроса показали, что основная часть обследованных организаций не имеет целостной стратегии в области кадровой политики, увязанной с оптимизацией численности персонала в условиях модернизации и структурной перестройки производства, а также повышения эффективности его использования. В большинстве предприятий отсутствует методическое обеспечение кадровой диагностики и, как следствие, основным методом расчетов потребности в кадрах является прогноз, составленный на основе количества вакантных мест в штатном расписании (63,2 % респондентов). Прогноз численности и структуры кадров с учетом планируемого высвобождения работников или дополнительной потребности в них разрабатывают менее трети организаций, в то время как 6,9 % респондентов не прогнозируют численность кадрового персонала.

В условиях исчерпания факторов экстенсивного развития, обусловленного, прежде всего, сокращением совокупного предложения рабочей силы на рынке труда в результате уменьшения численности трудоспособного населения, все более очевидным становится необходимость формирования кадрового персонала исходя из перспективных потребностей производства и роста производительности труда. Оптимизация численности кадрового персонала должна сопровождаться обновлением основных средств, созданием новых эффективных производств, в том числе за счет привлечения прямых иностранных инвестиций. Конкурентные преимущества субъектов хозяйствования должны быть созданы за счет значительных инвестиций в обновление основных фондов, что позволит производить высокотехнологическую, конкурентоспособную продукцию. Только на основе сокращения низкоэффективных и создания высокопроизводительных рабочих мест могут быть созданы условия для стабильного сбалансированного развития и последующего экономического роста. Необходимо сделать первые шаги по пути создания предпосылок для высокоэффективного развития, приблизиться хотя бы на треть к уровню производительности труда европейских стран.

Таким образом, система образования недостаточно гибко реагирует на изменения рынка труда, особенно это характерно на уровне высшего образования. Количество учебных мест в большей степени планируется в зависимости от спроса на данную образовательную услугу. Решение этой

задачи требует введения соответствующих коррективов в структуру подготовки и переподготовки профессиональных кадров с учетом потребностей инновационной экономики и, прежде всего, для обеспечения модернизируемых и вновь создаваемых рабочих мест работниками необходимой квалификации. Представляется целесообразным обновление профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в ПТУ, активизировать работу по созданию профессиональных лицеев и профессионально-технических колледжей. Кроме того, проводить информационно-пропагандистские кампании по повышению престижа рабочих профессий.

Необходимы коренные изменения в структуре подготовки кадров для экономики на всех ее уровнях, в том числе с позиции обеспечения непрерывности профобразования и объединения усилий системы образования, науки и производства. Для решения названных проблем следует:

- осуществлять целевую контрактную подготовку специалистов в учреждениях высшего профессионального образования;
- создать региональные координационные советы по профессиональной подготовке кадров для организаций и видов экономической деятельности в целях усиления взаимодействия учебных заведений и организаций;
- организовать республиканский центр мониторинга и единую электронную базу данных потребностей организаций в квалифицированных кадрах в разрезе видов экономической деятельности;
- сформировать ресурсные центры переподготовки и повышения квалификации кадров при крупных промышленных организациях;

Основными направлениями совершенствования кадрового обеспечения являются:

- организация на постоянной основе системы мониторинга и прогнозирования потребности предприятий в кадрах с предоставлением информации в соответствующие территориальные и отраслевые органы государственного управления;
- формирование государственного (регионального) заказа на подготовку кадров исходя из потребностей локальных рынков труда. На региональном уровне должно осуществляться регулирование набора в учреждения профессионального образования, когда на основе выявленной потребности организаций в квалифицированных рабочих будут формироваться квоты для образовательных учреждений на подготовку по востребованным специальностям. Объемы подготовки по тем или иным профессиям должны согласовываться с органами по труду и занятости населения;
- развитие современной системы непрерывного профессионального образования и повышение качества подготовки специалистов, включая восстановление системы переподготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве. В этих целях необходимо совершенствовать образовательные стандарты, формы, технологии и средства обучения; повышать уровень квалификации преподавателей; обновлять материально-техническую базу образовательных учреждений; укреплять связи организаций-наимателей с образовательными учреждениями;
- разработка методики проведения кадровой диагностики в организациях, включая вопросы движения рабочей силы в разрезе профессиональных групп и причин увольнения, дефицита и (или) избытка кадров, дополнительной потребности в высококвалифицированных специалистах с учетом модернизации и структурных преобразований производства;
- регулирование трудовой миграции в соответствии с потребностями рынка труда и реальными возможностями территорий по приему мигрантов, включающее: создание условий для повышения территориальной мобильности рабочей силы; реализацию мер по привлечению иностранной рабочей силы с наиболее востребованными профессионально-квалификационными характеристиками; оказание содействия добровольному переселению в республику соотечественников, проживающих за рубежом;
- дальнейшее развитие профориентации. В настоящее время отсутствует целостная система трудовой мотивации и профессиональной ориентации молодежи и незанятого населения. В этих целях необходимо информировать население о состоянии и перспективах развития экономики, рынка труда в целом, прогнозируемой потребности в кадрах в разрезе профессий. Меры по профориентации должны быть направлены на формирование осознанного отношения к выбору профессии, профилю и уровню образования. Акцент должен быть сделан на повышение мотивации к получению рабочих профессий;

- развитие работы с персоналом в организациях. Для привлечения и закрепления квалифицированных кадров организациям следует проводить системную работу по развитию кадрового потенциала, его адаптации и дальнейшему профессиональному росту. Основными направлениями такой деятельности являются: создание условий для карьерного роста, максимальной реализации профессиональных способностей и качеств работника на основе совершенствования мотивации труда, включая внедрение рейтингово-балльной системы оплаты труда; развитие договорных отношений с образовательными учреждениями по вопросам целевой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; финансовое обеспечение развития персонала путем предоставления налоговых льгот организациям, осуществляющим профессиональную подготовку кадров непосредственно на производстве; принятие дополнительных мер социального пакета для закрепления в организациях востребованных экономикой специалистов; разработка комплекса мер по трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений, в частности:
- создание информационных площадок для нетрудоустроившихся выпускников и организация краткосрочных курсов их переподготовки в профессиональных учебных заведениях, либо дистанционные формы переобучения;
  - проведение мониторинга и внесение предложений о мерах, направленных на трудоустройство выпускников учебных заведений профессионального образования всех уровней;
  - организация стажировки в целях приобретения опыта работы студентов старших курсов учреждений профессионального образования всех типов на основе договоров с предприятиями сроком до 6 месяцев. При этом установление доплаты работникам за наставничество выпускников, проходящих стажировку, с компенсацией нанимателям этих затрат за счет фонда социальной защиты населения или местных бюджетов;
  - формирование на основе сведений, имеющихся в органах по труду, занятости и социальной защите, банка вакантных должностей для трудоустройства выпускников высших учебных заведений, ищущих работу впервые.

УДК 332.1 (476)

## **ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ИНДИКАТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ**

*Прокофьева Н.Л., заведующий кафедрой,  
УО «Витебский государственный технологический университет»,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Социально-экономическое и инновационное развитие конкретной территории определяется состоянием трудового потенциала и перспективами его развития. В экономической науке разработаны и предлагаются для исследований различные методики оценки трудового потенциала, как в системе отдельных субъектов хозяйственного оборота, так и регионов, страны для целей анализа и прогнозирования развития. Не останавливаясь на достоинствах и недостатках каждой методики, в исследовании был взят ресурсный подход и наиболее объективные критерии: все показатели имеют относительное значение; не являются экспертной оценкой, а рассчитываются на основе официальной статистической информации. Последнее обстоятельство является обязательным условием, если речь идет о формировании индикатора в системе регионального управления. Количественное выражение результирующих признаков, отобранных для оценки кадрового потенциала, определяется соотношением уровня отдельного региона по каждому из оцениваемых параметров к среднерегionalному уровню. Классический подход к оценке трудового потенциала, вошедший в учебники «Экономика труда» - это учет трех уровней связей и взаимоотношений: 1) отражает совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих возможность функционирования и развития; 2) характеризует состояние трудового потенциала с точки зрения его практического применения и использования наличных способностей; 3) от-