

2. Государственная программа возрождения и развития села на 2005-2010 годы. – Минск: «Беларусь», 2005. – 95 с.
3. Продовольственная безопасность Республики Беларусь. Мониторинг – 2008. В контексте мировых тенденций. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2009. – 84 с.
4. Продовольственная безопасность: термины и понятия: энцикл. справ. / В.Г. Гусаков [и др.]. – Минск: Белорус. наука, 2008. – 535 с.

УДК 331.108

## **ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ОБЛАСТНОЙ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ «КАДРЫ»**

*Н.Г. Берченко*

*КНК УП «Витебский центр региональных исследований и разработок»,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

В 2009 г. по решению Витебского областного исполнительного комитета в области осуществлена разработка областной комплексной Программы «Кадры» на период 2009-2015 гг. Целью ее разработки явилось совершенствование системы работы органов государственного управления по формированию, эффективному использованию и развитию кадрового потенциала в различных отраслях экономики региона для обеспечения выполнения основных программных показателей социально-экономического развития Витебской области. Приоритетными задачами Программы определены: создание областной системы прогнозирования обеспеченности кадрами; формирование ежегодного госзаказа на подготовку кадров; создание и постоянная актуализация баз и банков данных о кадровом потенциале области; совершенствование системы подготовки, переподготовки и непрерывного повышения квалификации кадров основных отраслей экономики; формирование действенного кадрового резерва.

Необходимость в подготовке данного документа вызвана, с одной стороны, обострением сохраняющихся на протяжении длительного периода отраслевых и территориальных диспропорций в обеспеченности экономики квалифицированными кадрами. С другой стороны, в среднесрочной перспективе перед регионом стоят масштабные задачи перехода к инновационному пути развития, модернизации и технического перевооружения экономики и социальной сферы, инфраструктурного обустройства территории, повышения инвестиционной, транзитной и туристической привлекательности региона. Стоящие перед регионом задачи требуют взвешенной и обоснованной кадровой политики, построенной на перспективном планировании потребности в квалифицированных кадрах, и упреждающей их подготовки в учреждениях образования.

Для Витебского региона проблема эффективного использования трудовых ресурсов, повышения их качественных характеристик имеет особую актуальность. В 2005–2008 гг. возрастная структура населения Витебской области характеризовалась достаточно высокой долей трудоспособного населения, которое составляло 61,0–61,7 % в общей численности населения. В среднесрочной перспективе темпы убыли трудоспособного населения, из которого будут выбывать многочисленные группы предпенсионных возрастов, превысят убыль всего населения. По прогнозным оценкам удельный вес данной возрастной группы сократится на 2,9 процентного пункта. В результате численность трудоспособного населения в 2015 г. составит 715,6 тыс. чел., или 91,3 % к уровню 2008 г.

Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте негативно скажется на трудовом потенциале области. Даже при увеличении численности работающих лиц старшего возраста трудовые ресурсы региона сократятся с 804,3 тыс. чел. в 2008 г. до 749,5 тыс. чел. в 2015 г., что составит 93,2 % к уровню 2008 г. Особенно существенно повлияют происходящие демографические изменения на трудовой потенциал села. По предварительным оценкам трудовые ресурсы сельской местности сократятся к 2015 г. на 24,7 тыс. чел., или на 13 % к уровню 2008 г. В то же время общая потребность регионального социально-экономического комплекса в трудовых ресурсах возрастет в сравнении с уровнем 2008 г. на 3,9 % и составит в 2015 г. 588,2 тыс. чел. При сокращении численности трудовых ресурсов уровень их занятости увеличится с 70,4 % до 78,5 %.

Для разработки Программы принципиальное значение имел выбор методики прогнозирования перспективной потребности региона в квалифицированных кадрах. При этом учитывались требования: прогноз должен соответствовать перспективным направлениям развития социально-экономического комплекса области; для последовательного устранения территориальных и отраслевых диспропорций регионального рынка труда прогнозирование необходимо осуществлять в территориальном (в разрезе районов и городов области) и отраслевом разрезе; для формирования обоснованного регионального заказа на подготовку кадров следует определить перспективную потребность не только по уровню образования (высшее, среднее специальное, профессионально-техническое), но и по конкретным профессиям.

Анализ практической возможности применения существующих методических подходов к прогнозированию на уровне области, района, города показал отсутствие в настоящее время достаточных предпосылок для построения такого прогноза на основе экономико-математического моделирования зависимости изменения потребности в кадрах от социально-экономических факторов. Основными препятствиями к применению данной методики на уровне региональных социально-экономических комплексов такого масштаба являются следующие обстоятельства.

Трансформационные процессы, происходящие в экономике республики на протяжении последних десятилетий, не позволяют использовать динамические ряды социально-экономических показателей для построения долгосрочных прогнозов потребности регионов в трудовых ресурсах. В условиях сохранявшейся длительное время низкой инвестиционной привлекательности региональных социально-экономических комплексов для негосударственных инвесторов, отсутствия у территориальных образований базового и областного уровней достаточных собственных ресурсов динамика социально-экономических показателей их развития определялась и определяется не столько экономическими законами, сколько влиянием централизованных мер поддержки, выбором тех или иных приоритетов в ее осуществлении при ограниченности централизованных ресурсов, а во многих случаях воздействием так называемого «административного ресурса».

Проводимая государственная политика занятости ставит субъекты хозяйствования в жесткие рамки необходимости обеспечения социальной защиты работников в ущерб экономической эффективности хозяйствования, приводит к наличию скрытой безработицы, способствует сохранению низкого уровня заработной платы, особенно в организациях коммунальной формы собственности, и в конечном итоге искажает параметры спроса и предложения на региональных рынках труда.

Статистическая информация об образовательном уровне занятых работников в отраслях экономики (форма б-т (кадры)) не может использоваться в качестве базы прогнозирования, так как не позволяет судить, насколько численность работников с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием соответствует реальной потребности организаций. Кроме того такой информации недостаточно для определения потребности в работниках конкретной специальности или квалификации.

Реальный спрос на работников формируется на уровне субъектов хозяйствования и определяется осведомленностью конкретного нанимателя о квалификационных навыках и умениях работников определенной компетенции, потребностью в привлечении таких специалистов и существующей возможностью использования их труда в организации, включая адекватную его оплату.

Учитывая перечисленные обстоятельства, а также практический опыт применения методик прогнозирования потребности в кадрах, который имеет Витебский центр региональных исследований и разработок, в основу организации проектных работ был положен порядок прогнозирования потребности в трудовых ресурсах на основе прогнозной информации субъектов хозяйствования региона. Для организации такой работы были разработаны табличные формы информационного опроса. При их формировании преследовалось несколько целей: изучение фактической обеспеченности субъектов хозяйствования региона квалифицированными кадрами; определение общей и дополнительной потребности социально-экономического комплекса области в кадрах в отраслевом и квалификационном разрезе; выявление планируемых источников возмещения дополнительной потребности в кадрах; оценка уровня подготовки кадровых служб организаций.

Информация запрашивалась районными и городскими администрациями у субъектов хозяйствования, расположенных на территории каждого административно-территориального образования базового уровня, независимо от формы собственности и ведомственной подчиненности. Дополнительно был организован опрос по 20 областным организациям и ведомствам. Примененный методический прием позволил оценить потребность в кадрах по основному кругу предприятий и организаций области: удельный вес работающих в организациях, участвующих в опросе, составил 83,5 % общей численности работающих согласно статистическим данным.

В результате обработки полученной информации в целом по Витебскому региону и по каждому административно-территориальному образованию области в разрезе отраслей экономики была определена ежегодная дополнительная потребность в кадрах по уровню образования и широкому перечню квалификаций, а также планируемые источники ее возмещения. Полученные данные в интерактивном режиме были согласованы с показателями программных документов областного и местного уровней. Формирование прогноза одновременно в отраслевом и территориальном разрезе показало локализацию регионального спроса по конкретным профессиям. Сопоставление сводной информации о ежегодной потребности региона в выпускниках различного профиля и возможностей системы образования области позволила выявить существующие диспропорции системы подготовки, определить меры по их устранению, сформировать региональный заказ по квалификациям, по которым не ведется подготовка в учреждениях образования области. Аналитическая информация о соответствии фактического уровня подготовки работников требованиям организаций дала возможность оценить необходимые объемы переподготовки и повышения квалификации кадров по отдельным категориям персонала. В целом полученные результаты обеспечили создание необходимой информационной базы для осуществления системной работы по реализации упреждающей кадровой политики, ориентированной на перспективное развитие региона.

Основное условие успешной реализации разработанной Программы – создание постоянно действующей системы ежегодного мониторинга и уточнения ее параметров. Дальнейшее совершенствование примененной методики прогнозирования предполагает составление баланса потребности в кадрах и их подготовки в учреждениях образования области по специальностям, по которым ожидается устойчивый избыток либо недостаток выпускников. При этом необходимо учитывать масштабы подготовки в учреждениях образования области специалистов для других регионов республики. Открытым остается также вопрос о прогнозировании притока специалистов, прошедших подготовку за пределами области.

С учетом задач инновационного развития требуют проработки вопросы кадрового обеспечения научной деятельности. Необходимо также осуществлять прогноз потребности в преподавательских кадрах для учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования. Своевременное выявление такой потребности позволит принять необходимые меры для подготовки специалистов необходимого профиля либо создать условия с целью привлечения в область квалифицированных научных и преподавательских кадров из других регионов республики и зарубежья.

Необходима разработка методов прогнозирования потребности региона в кадрах для развития видов деятельности, ориентированных на перспективные потребности субъектов хозяйствования, малого бизнеса и населения. В этих направлениях могут использоваться приемы индикативного планирования, прогнозирование развития отдельных секторов может строиться на изучении закономерностей их развития в других странах, специально организованных маркетинговых исследованиях.

Нуждаются в проработке вопросы целенаправленного кадрового обеспечения перспективных направлений государственной социально-экономической политики, реализация которых связана с созданием новых организационных структур (формирование в регионах многоуровневой инновационной инфраструктуры, консалтинговая поддержка малого и среднего бизнеса, создание торговых сетей, комплексный мониторинг экосистем особо охраняемых природных территорий и др.). Решение этих и других задач требует формирования целостной системы прогнозирования обеспеченности экономики квалифицированными кадрами в масштабах всей республики с учетом специфики региональных рынков труда.

УДК 339.1/5

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ТОВАРНЫХ ЗАПАСОВ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ БЕЛАРУСИ**

*Т.С. Беспалова, М.Л. Бокшитай*

*УО «Витебский государственный технологический университет»,  
г.Витебск, Республика Беларусь*

Торговые организации потребительской кооперации в Республике Беларусь всегда сохраняли лидирующие позиции в торговом обслуживании сельских жителей. Но с развитием рыночных отношений данный сегмент становится все более привлекательным для других торгующих структур. В связи с этим торговым предприятиям потребительской кооперации необходимо создавать условия, способствующие полному удовлетворению платежеспособного спроса обслуживаемого населения на товары и услуги. Для выполнения этой важнейшей задачи необходимо обладать определенными товарными ресурсами. А, следовательно, располагать комплексным подходом к решению проблем управления товарными запасами.

В результате проведенного исследования коммерческой деятельности по сбыту Витебского райпо была выявлена отрицательная тенденция замедления товарооборачиваемости. Товарные запасы на конец 2008 года составили 4,2 млрд. руб. или на 33 дня торговли при нормативе 28 дней (по бизнес-плану).

Замедление оборачиваемости, как известно, приводит к негативным последствиям – отвлечению денежных средств из оборота, росту расходов, снижению прибыли и рентабельности организации, поэтому очень важно обосновать величину товарных ресурсов таким образом, чтобы они способствовали выполнению плана товарооборота, росту прибыли. Планирование товарных ресурсов следует начинать с планирования товарных запасов на