

Сравнительный анализ подходов, используемых для стимулирования производства биоэнергии, используемой в различных государствах (так называемые «старые» и «новые» страны – члены ЕС) позволяет сделать следующие основные выводы:

- существенные колебания действующих тарифов обусловлены различными ценами на биоэнергию, типом источника энергии и применяемой технологии, размерами объекта и временем производства энергии;
- основными проблемами, препятствующими стимулированию производства биоэнергии для новых стран – членов ЕС являются: высокие издержки на производство, как правило, превышающие конечную цену продукции; слишком короткий гарантийный период действия компенсационного тарифа;
- передовой опыт использования ВИЭ в Скандинавских странах показывает [2], что высокие ставки налогов на ископаемые виды топлива в сочетании с налогами на электроэнергию и системой обязательных квот являются наиболее рациональными политическими инструментами, позволяющими эффективно стимулировать развитие производства биоэнергии.

В заключение необходимо отметить, что эффективность производства биоэнергии зависит, прежде всего, от уровня интеграции (т.е. разумного компромисса экономических интересов субъектов хозяйствования, функционирующих в различных отраслях) экологической и лесохозяйственной, энергетической и промышленной политики, а также городского развития (сбор и удаление отходов) и торговли.

#### Список использованных источников

1. Корзун И.И. Финансовая поддержка производства электроэнергии из возобновляемых источников энергии в странах ЕС. – Таллинн: Труды ИЭУ.–2007. – Вып. VII – С.75–79.
2. Корзун И.И. Опыт использования возобновляемых источников энергии в Скандинавских странах / Мат-лы междунар. научн.-практ. конф., Таллинн, 2008 г.

УДК 005.521 : 005. 95/. 96 (476)

## СЛОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДОЛГОСРОЧНОГО КАДРОВОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

*Е.Н. Коробова*

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

Актуальной и все более значимой становится проблема формирования профессионально-квалификационного состава кадров в соответствии с потребностями в условиях структурной перестройки национальной экономики. Однако отсутствие четко отлаженной системы взаимодействия институтов рынка труда и рынка образовательных услуг, трудности прогнозирования обеспеченности кадрами, недостаточная проработанность методических положений по расчету потребности в персонале приводят к дисбалансу между профессиональной структурой занятых и спросом и, как следствие, к неоперативному реагированию системы профессиональной подготовки на изменяющиеся потребности общества.

Существование данной проблемы ставит перед исследователями в области рынка труда следующую цель: поиск оптимальных путей сокращения размера дисбалансов между рынком труда и рынком образовательных услуг по средством построения методики прогнози-

рования потребности в персонале как национальной экономики, так и регионов по отраслевой и профессионально-квалификационной структуре.

В изучении данной проблемы накоплен опыт как отечественных, так и зарубежных авторов. В работах белорусских исследователей эта проблема начинает только обозначаться. Среди белорусских исследователей можно отметить работы Н.Ч.Бокун, Е.В.Ванкевич. Широко проработана данная проблема в работах российских исследователей, таких как Рощина С.Ю., Чижовой Л., Васильева В.Н., Гуртова В.А., Питухина Е.А., Потупаловой Л.М., Заводовской М.В., Попова А., Коровкина А.Г., Долговой И.Н., Ахундовой О.В., Алашеева С.Ю., Кутейницыной Т.Г., Посталюк Н.Ю., Репринцевой Е.Г., Ковалевского А. Ф., Савельева А. Я., Рудакова М.Н., Серовой Л.М., Сиговой С.В., Суворова М.В., Зуева В.М., Новикова П.Н., Маркова Д.В., Ишковой А.Л. и др.

Прогноз обеспеченности кадрами - это система научно обоснованных вероятностных представлений о необходимой в будущем численности и структуре кадров в разрезе отраслей и основных профессиональных групп, а также возможной дополнительной потребности в рабочей силе для функционирования общественного производства. [6]

Прогнозирование обеспеченности кадрами необходимо рассматривать 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 персонала, а также с учетом социально-экономических условий развития и реальных возможностей эффективного использования персонала.

Одновременно, обеспеченность кадрами тесно связана с другой социальной подсистемой – сферой образования, занимающейся вопросами профессиональной подготовки кадров в учебных заведениях, исходя из контингента обучающихся в перспективном периоде и потребностей населения в образовании, а также с точки зрения развития человеческого капитала.

В практике прогнозирования зарубежных стран и Российской Федерации в качестве первоначальной базы используется прогнозирование основных макроэкономических показателей, таких как ВВП, совокупный спрос, совокупное предложение, величина экспорта и импорта, производство, торговля и услуги населению, инвестиции в основной капитал, население, численность занятых в экономике и пр. При этом расчет ведется сначала для всей экономики, а затем рассчитываются региональные показатели, среди которых основным является ВРП (валовой региональный продукт). Расчет этих показателей является отправной точкой для расчета кадровой потребности по отраслям и профессиональным группам.

Исследователи Российской Федерации при прогнозировании опираются на методологический подход США, который основывается на межотраслевом равновесном балансе, позволяющем анализировать как национальную экономику, так и экономику отдельных регионов. Его использование в качестве прогноза в разрезе специальностей и уровней образования стало возможным благодаря поэтапной унификации классификаторов по видам экономической деятельности, профессиям и уровням профессионального образования, в отношении последнего работа по переходу продолжается. Переход РФ к СНС позволил унифицировать статистическую базу, что позволяет рассчитывать единую с США систему статистических показателей.

В Республике Беларусь прогнозирование кадровой потребности осуществляется на основе анализа прогнозируемой потребности субъектов спроса на труд. Отдельные разработки в данном вопросе накоплены в УО «БГЭУ» (1993г., Н.Ч.Бокун) [1.2], НИЭИ Минэкономики РБ (2002г.) [6]. Поэтому для Республики Беларусь существует ряд проблем, связанных с постановкой прогнозирования кадровой потребности:

- отсутствует единая методологическая база для прогнозирования;

- отсутствие сбора статистической информации и расчета ряда показателей СНС (ВРП - валовой региональный продукт);
- отсутствие единого центра, объединяющего общегосударственные институты и учреждения образования, занимающихся расчетами кадровой потребности в разрезе областей, отраслей и т.д;
- отсутствие статистики занятости по профессиям и специальностям.

Современные методики прогнозирования основаны на широком использовании эконометрики. В Республике Беларусь данный метод исследования только получает распространение (в отличие от США и РФ). Трудности его реализации связаны с отсутствием данных для построения эконометрических моделей. Специалисты в области эконометрики (российский и зарубежные) используют панельную базу данных, которая в Республике Беларусь отсутствует. В России наиболее качественной с методологической точки зрения и единственной до недавнего времени полностью открытой базой панельных исследований домохозяйств является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения – РМЭЗ (Russian Longitudinal Monitoring Survey – RLMS), проводимый с 1992 г. исследовательским центром «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН и Университетом штата Северная Каролина в Чэпел Хилле (США).

Поэтому в Республике Беларусь целесообразно приступить к формированию базы данных, включающей информацию по:

- профессиональному составу занятых в отраслях экономики (на национальном и регионально уровне);
- половозрастному составу занятых в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и регионально уровне);
- уровню заработной платы в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и регионально уровне);
- количеству выпускников в разрезе профессий и уровней образования (на национальном и регионально уровне);
- трудоустройству выпускников в отраслевом и должностном разрезе.

Однако дискуссионным остается вопрос целесообразности прогнозирования потребности в персонале. В основе спора лежит идея возможности построения долгосрочных достаточно надежных прогнозов возникающего в экономике спроса на рабочую силу определенных образовательных уровней и квалификаций и планирования образования на базе этих прогнозов.

Критики идей и методов прогнозирования утверждают, что как в развитых, так и в развивающихся странах рынки труда являются достаточно гибкими для того, чтобы приводить в соответствие спрос на рабочую силу различных образовательных уровней и ее предложение образовательной системой. С этой точки зрения, работодатели могут достигнуть желаемого выпуска продукции, комбинируя различные ресурсы, взаимозаменяя их, исходя и из технологического развития, и из уровня цен. Утверждается, что замещаемость одних видов труда другими или капиталом обеспечивает значительную эластичность и гибкость современных рынков труда [3.4.5].

Также ставится под сомнение возможность аналитических служб и государственных ведомств определять или прогнозировать перспективную потребность экономики в работниках по отдельным (даже весьма укрупненным) профессиям в среднесрочной перспективе.

Во-первых, рассматривая перспективную динамику спроса на профессии, неявно предполагается, что относительная оплата различных профессий не меняется во времени. Другими словами, показатели заработной платы работников, имеющих различные профессии, движутся с примерно одинаковым темпом, т. е. межпрофессиональная дифференциация в оплате труда постоянна. В реальности это далеко не всегда так. Относительные зарплаты варьируют во времени, отражая изменения относительного спроса на различные виды тру-

да. При этом опережающий рост средней зарплаты для обладателей данной профессии по отношению к средней зарплате других профессий, при прочих равных условиях, может сказываться на сокращении спроса на данную профессию. Среднесрочная динамика относительной оплаты труда при данном уровне развития институтов рынка труда и статистики занятости практически не поддается прогнозированию.

Во-вторых, трудно учесть межпрофессиональную и межотраслевую мобильность работников. Существует целый спектр сквозных профессий, которые востребованы во всех отраслях экономики, т.е. не имеют узкой профессиональной привязки, поэтому межотраслевая мобильность может быть достаточно динамичной. Распространение системы дополнительного образования позволяет одному работнику иметь одновременно разные в отраслевом аспекте не смежные профессии, что предопределяет неконтролируемую межпрофессиональную мобильность.

В-третьих, существует разрыв между декларацией потребности в работниках определенной квалификации и готовностью работодателей нанимать их на постоянную работу. Последнее во многом зависит от институтов рынка труда, которые через издержки оборота рабочей силы могут блокировать наем рабочей силы или откладывать его во времени. В таком случае декларация потребности (в виде объявления вакансий) может не реализоваться в создании реальных рабочих мест и соответствующем найме на работу. Поэтому, декларация потребности далеко не тождественна платежеспособному спросу на труд и созданию рабочих мест, которые, в свою очередь, зависят от многих труднопрогнозируемых обстоятельств. Поэтому среднесрочная реакция системы профессионального образования на текущие сигналы о потребности в данной узкой профессии должна быть очень осторожной и выверенной. В тоже время декларируемая потребность может объясняться не отсутствием специалистов требуемой квалификации на рынке труда, а неспособностью субъектов спроса на труд платить конкурентную заработную плату. Рынок труда и рынок образовательных услуг тесно взаимосвязаны и наличие сформировавшейся таким образом ложной потребности ведет к тому, что рынок труда может посылать ложные сигналы системе профессионального образования.

Поэтому необходимо четко разграничивать причины формирования кадрового дефицита. Если дефицит обусловлен недостатком предложения, то задача заключается в том, чтобы повысить эластичность в подстройке системы профессионального образования под нужды рынка труда. Если же дело в спросовых ограничениях, то выход надо искать в повышении эффективности функционирования предприятий и формировании конкурентной оплаты труда, позволяющей привлекать и удерживать нужных специалистов.

#### Список использованных источников

1. Бокун, Н. Ч. Анализ состояния рынка труда специалистов: методические рекомендации / Н. Ч. Бокун. – Минск : БГЭУ, 1993. – 17с.
2. Бокун, Н. Ч. Прогнозирование рынка труда специалистов: методические рекомендации / Н. Ч. Бокун. – Минск : БГЭУ, 1993. – 16с.
3. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01 — М.: ГУ ВШЭ, 2004. — 36 с.
4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком: Препринт WP3/2007/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 60 с.
5. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. Препринт WP3/2006/04. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 64 с.

- б. Отчет о научно-исследовательской работе «Разработать новые методики, системы прогнозирования и программирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности общества», НИЭИ Минэкономики РБ, Минск.- 2002, с.116.

УДК 332.135

## РЕГИОНЫ ЦЕНТРАЛЬНО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕГРАЦИИ

*В. Коседовский*

*Университет им. Николая Коперника в Торуне, Польша*

Перестройка экономической системы и расширение Европейского Союза (ЕС) принципиально изменили процесс регионального развития Центрально-Восточной Европы (ЦВЕ). В течение двух последних десятилетий произошли изменения как в самом характере так и в соотношениях факторов этого развития; на первый план выдвинулись: предприимчивость, новаторство, качество человеческих ресурсов, социальный капитал, современная инфраструктура, и др. Сильные стороны этих факторов проявляются только в условиях их взаимосвязи и интенсивного внутри- и межрегионального сотрудничества, в том числе в международной системе. Все они подвержены влиянию со стороны универсальных мегатрендов развития мировой экономической системы, а также специфических условий, вытекающих из постсоциалистической трансформации и европейской интеграции. Они распределены очень неравномерно, в частности, сконцентрированы в крупных городских центрах, что приводит к межрегиональной неоднородности. Роль больших городов как центров ускоренного роста быстро увеличивается, в то же время ослабевает конкурентоспособность и сокращаются шансы на развитие регионов, не имеющих крупных городов.

Европейский Союз не может оставаться равнодушным по отношению к упомянутым тенденциям и оказывает сопротивление прогрессирующему процессу поляризации развития, как стран-членов так и регионов, увеличивая масштабы политики единства (когезии) и затраты на нее. Результаты последней оцениваются, как правило, положительно, но вместе с тем она не оправдывает всех возлагаемых на нее надежд. Все чаще подчеркивается, что она нуждается в реформе, направленной на децентрализацию. Критикуется также тот факт, что имеют место параллельно две противоположные тенденции: внешней конвергенции (с тенденцией к сокращению отставания от средней по ЕС) и внутренней дивергенции (увеличение неоднородности по отношению к средней по стране).

Как и до сих пор, политика единства опирается на один основной критерий – валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения. По этому критерию распределяется основная часть средств поддержки регионального развития. Такое решение трудно одобрить, поскольку не существует линейной зависимости между производством ВВП и развитием. Не всегда самым развитым можно назвать тот регион, который достигает самых высоких показателей ВВП и наоборот. В работе по когезии следовало бы, таким образом, использовать более сложные мерилa регионального развития, разработка которых не нуждается даже в расширении статистической базы – для этого достаточно уже имеющихся ресурсов Евростата. Тем сложнее понять, почему Евросоюз продолжает использовать старые, многократно критикуемые традиции так называемого фетиширования ВВП.

Регионы ЦВЕ находятся в особой, сложной геополитической ситуации. Функционируя на пересечении влияний Западной Европы и России, они приобрели качества, характерные для периферийных и переходных зон. После вступления в ЕС они стали зоной стыка Европейского Союза и Содружества Независимых Государств (СНГ). Большинство из них отличается низким уровнем развития и слабой конкурентоспособностью, что характерно для периферийных зон. Вместе с тем их конкурентоспособность в более долгосрочной перспек-