

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ УКРЕПЛЕНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

И. Ю. Курбиева

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Беларусь*

Научный руководитель Н. А. Алексеенко

Проблемы процесса формирования и развития кадрового потенциала предприятия занимают ключевое место в современной экономике. Кадровая политика и

управление трудовыми ресурсами являются одними из важнейших социально-экономических характеристик любого предприятия, и особую значимость данный аспект приобретает в условиях перехода к рыночной экономике. От того, как руководство проводит кадровую политику, зависит благосостояние персонала, а, следовательно, и производительность труда, и прибыль предприятия вне зависимости от экономической ситуации в стране.

Кадровый потенциал предприятия представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта.

Основными нормативно-правовыми документами, регулирующим государственную кадровую политику в нашей стране, являются:

1. Указ Президента Республики Беларусь «Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь» от 18 июля 2001 г. № 399 с изменениями и дополнениями от 12 ноября 2003 г. № 509. Данная концепция определяет механизм реализации государственной кадровой политики, ее приоритеты, основными из которых являются методическое обеспечение подготовки отраслевых и региональных кадровых программ, организация экспертизы инновационных программ и проектов в целях создания и сохранения эффективных рабочих мест и другие направления [1].

2. Указ Президента Республики Беларусь «Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь» от 9 ноября 2010 г. № 575 [3].

3. Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров в сфере управления» от 2 июня 2009 г. № 275 [2].

Таким образом, актуальность данной темы на современном этапе экономического развития подчеркивается на государственном уровне.

Динамика численности занятого населения Республики Беларусь представлена в табл. 1.

Таблица 1

Численность экономически активного населения Республики Беларусь

Годы	Всего, тыс. чел.	В том числе		Уровень экономической активности населения (экономически активное население к численности населения в трудоспособном возрасте), %
		занятые	безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	
2008	4654,2	4610,5	43,7	78,9
2009	4686,1	4643,9	42,2	79,9
2010	4705,1	4665,9	39,2	80,8
2011	4686,0	4654,5	31,5	81,1
2012	4599,6	4571,1	28,5	79,7

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь в январе 2013 г. в экономике республики было занято 4 537,5 тыс. человек, что на 0,9 % меньше, чем в январе 2012 г. В исследуемом периоде на предприятиях промышленности численность работников, принятых на работу, составляет 14,1 тыс. человек, численность уволенных работников – 15,2 тыс. человек. Однако анализ ис-

следуемой динамики численности занятого населения Республики Беларусь позволяет сделать вывод о том, что наблюдается тенденция увеличения уровня экономической активности населения. Также необходимо отметить снижение численности безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в течение исследуемого периода [5].

С целью определения эффективности проведения государственной кадровой политики в нашей стране проведем сравнительный анализ уровней экономической активности населения Республики Беларусь и Российской Федерации. Динамика численности занятого населения России представлена в табл. 2.

Таблица 2

Численность экономически активного населения Российской Федерации

	Млн чел.		2012 г. в % к 2010 г.	В % к итогу	
	2010 г.	2012 г.		2010 г.	2012 г.
Экономически активное население					
В том числе:					
занятые в экономике	67,1	71,2	106,1	67,2	70,3
безработные	59,7	64,9	108,8	59,8	64,1
	7,4	6,3	84,5	7,4	6,2

Согласно Прогнозу баланса трудовых ресурсов на 2013–2015 гг., разработанного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г., в течение 2012 г. на рынке труда России сохраняются позитивные тенденции, о чем свидетельствует увеличение численности занятых в экономике (с 67,7 млн человек в 2011 г. до 68,3 млн человек в 2012 г.) [6].

Таким образом, данные статистического анализа позволяют судить о положительной тенденции формирования трудовых ресурсов субъектов хозяйствования Беларуси и России.

В связи с этим рассмотрим основные направления повышения эффективности проведения государственной кадровой политики в Республике Беларусь.

Согласно Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг., утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 136, укрепление кадрового потенциала предполагает следующий комплекс мероприятий:

1. Формирование действенного резерва руководящих кадров.

В Республике Беларусь осуществляется работа с руководящими кадрами и специалистами на основе научных принципов подбора, формирования резерва, подготовки, оценки и расстановки кадров.

Основным нормативно-правовым актом в данной области является Положение об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 (с изменениями и дополнениями от 30 сентября 2011 г. № 439).

2. Совершенствование работы с молодыми специалистами.

Работа с молодыми специалистами на предприятии направлена на выработку и осуществление конкретных практических мер по их закреплению на предприятии, вовлечению в перспективные научно-исследовательские работы, решению социальных и бытовых вопросов, росту профессиональных качеств, материальной поддержки.

3. Организация и проведение мониторинга удовлетворенности персонала.

Высокая удовлетворенность персонала позволяет предприятию не только снизить текучесть кадров, но также противостоять проблеме дефицита трудовых ресурсов, которая на сегодняшний день особенно остро проявляется в отношении высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих ключевые направления деятельности организации.

4. Совершенствование системы ротации кадров.

Ротация руководящего персонала организации приводит к расширению компетенции, повышению управленческой квалификации и, как правило, сопровождается должностным ростом работников.

5. Совершенствование проведения технической учебы.

Техническая учеба направлена на повышение эффективности и качества работы, производительности труда, повышение качества обслуживания и ремонта оборудования.

6. Организация обучения работников промышленных предприятий на курсах повышения квалификации в области информационных технологий.

7. Организация изучения работниками иностранных языков.

8. Внедрение в практику работы психологического компьютерного тестирования.

9. Совершенствование формы проведения аттестации работников промышленного предприятия путем внедрения компьютерного тестирования [4].

В заключение следует отметить, что управление кадрами в рамках предприятия, будучи неотъемлемой частью его хозяйственной политики, имеет стратегический и оперативный аспекты. Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она ставит своей целью создание сплоченной, ответственной, высокоразвитой и высокопроизводительной рабочей силы.

Л и т е р а т у р а

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 18 июля 2001 г. (с изм. и доп. от 12 нояб. 2003 г. № 509) // Бизнес-Инфо [Электронный ресурс]. – Дата доступа: 01.04.2013 г.
2. О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров в сфере управления : Указ Президента Респ. Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 // Бизнес-Инфо [Электронный ресурс]. – Дата доступа: 01.04.2013 г.
3. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 9 нояб. 2010 г. № 575 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
4. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. : Указ Президента Респ. Беларусь от 11 апр. 2011 г. № 136 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/labor.php>. – Дата доступа: 03.04.2013 г.
6. Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cisstat.com>. – Дата доступа: 04.04.2013.