

**ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ****Е. Я. Мельникова***Учреждение образования «Гомельский государственный  
технический университет имени П. О. Сухого», Беларусь*

Научный руководитель Л. М. Лапицкая

Потенциал (от лат. *potential* – сила) означает возможности, которые могут быть использованы для решения задачи или достижения определенной цели.

Кадровый потенциал предприятия – это возможности администрации, которые могут быть использованы для достижения целей соответствующего предприятия.

Таким образом, кадровый потенциал можно определить как социально-экономическая категория, отражающая совокупность отношений, складывающихся между человеком, домашним хозяйством семьи, фирмами, предприятиями и государством в связи с формированием, развитием и реализацией уровней: здоровья, интеллекта, образования и т. д. в целях удовлетворения потребностей каждого человека (работника) и общества в целом.

Исследуя задачи управления кадровым потенциалом, главная из которых заключается в том, чтобы способствовать успеху предприятия и его процветанию, необходимо улучшать использование всех имеющихся ресурсов. Одной из первостепенных проблем является проблема использования кадрового потенциала. Важность решения этой проблемы обусловлена, во-первых, тем, что для РБ, с ее скудными запасами природных ресурсов практически единственным стратегическим запасом всегда были людские ресурсы и уровень их квалификации, т. е. кадровые ресурсы. Во-вторых, сложная экологическая ситуация в регионе привела к оттоку кадров высшей квалификации из региона и нежеланию прилагать здесь свои силы и знания представителей других областей республики. Регион оказался в ситуации, когда проблемы экономики он вынужден решать силами кадров, проживающих и подготовленных в нашей области.

В экономических условиях, сложившихся в РБ в последнее время, особо актуальными становятся вопросы эффективного использования кадрового потенциала, т. к. он является практически единственным ресурсом нашего региона.

Экономико-географическое положение нашей страны обусловило развитие наукоемких отраслей: информатики, радиоэлектроники и др. В республике была сформирована хорошая материальная база, созданы условия для интеллектуального развития. Однако значительный ущерб росту кадрового потенциала нанесла авария на Чернобыльской АЭС, а затем – разрыв большинства связей с другими республиками, ухудшение экономической ситуации и, как следствие, отток квалифицированных кадров из республики.

Для Гомельской области актуальность вопроса эффективной реализации кадрового потенциала неоспорима, т. к. ситуация для большинства городов области следующая:

- в области и ее районах наблюдается быстрое снижение численности населения за счет естественной убыли и миграции молодежи в более перспективные города;
- градообразующие предприятия находятся на заключительной стадии развития, что ведет к сокращению штата работников;
- область находится в зоне радиоактивного загрязнения, что не стимулирует рост рождаемости и возвращение молодежи после получения образования в вузах и иных учебных заведениях;

- отсутствует единая программа подготовки специалистов в учебных заведениях;
- разрушена существовавшая ранее система переподготовки кадров, новые формы с трудом находят свою реализацию, носят эпизодический характер;
- набор, отбор и прием работников осуществляется по принципам, далеким от экономической целесообразности;
- отсутствует система управления карьерой и реализацией творческого и интеллектуального потенциала.

Для анализа кадрового потенциала проанализируем численность и структуру населения Гомельской области. Получаем, что население в трудоспособном возрасте составляет больше половины всего населения, причем его удельный вес увеличился с 58,4 % в 2003 г. до 60,7 % в 2004 г. В 2002 г. удельный вес населения в дорабочем возрасте был несколько ниже удельного веса населения пенсионного (соответственно 19,7 % и 21,9 %), в 2004 г. ситуация остается прежней – 17,8 % и 21,5 %.

Такое развитие численности трудовых ресурсов напрямую связано с демографической ситуацией в республике в целом и в Гомельской области, а именно со снижением рождаемости и с увеличением смертности (табл. 1).

Таблица 1

**Динамика численности родившихся и умерших в Гомельской области  
за 2001–2004 гг.**

Годы	Численность родившихся			Численность умерших			Естественный прирост, убыль, чел.
	Человек	Темп роста к 2001 г., %	абсолютный прирост, чел.	Человек	Темп роста к 2001 г., %	абсолютный прирост, чел.	
2001	14666	100,0	-	22487	100,0	-	-7821
2002	14061	95,8	-605	23640	105,1	1153	-9579
2003	13952	95,1	-714	22647	100,7	160	-8695
2004	13930	95,0	-736	21921	97,5	-566	-7991

За рассматриваемый период численность родившихся снижалась и в 2004 г. по сравнению с 2001 г., уменьшилась на 5 % или на 736 чел., составив при этом 13930 чел. Численность умерших в 2002 г. по сравнению с 2001 г. увеличилась на 5,1 % или 1153 чел., а в 2003 г. произошло снижение численности умерших, которое составило 2,5 % или 566 чел.

Несмотря на некоторое снижение численности умерших в 2004 г., она за все рассматриваемые годы была выше численности родившихся, что привело к отрицательному естественному приросту, и в 2004 г. он составил – 7991 чел.

Носителем кадрового потенциала являются трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы – это трудовой потенциал, который фактически используется или может быть использован в процессе экономической деятельности. Его следует отличать от располагаемого потенциала, который характеризуется экономически активным населением, включающим в себя только занятых и безработных. Таким образом, оценку кадрового потенциала региона следует проводить на основе баланса трудовых ресурсов (табл. 2).

Таблица 2

## Структура кадрового потенциала Гомельской области за 2001–2004 гг.

Кадровый потенциал	Единица измерения	Годы			
		2001	2002	2003	2004
Экономически активное население	тыс. чел.	675,6	669,6	662,7	652,7
	в % к трудовым ресурсам	74,6	73,6	72,4	70,9
Занятые	тыс. чел.	657,3	649,1	639,1	633,3
	в % к трудовым ресурсам	72,6	71,3	69,8	68,8
Безработные	тыс. чел.	18,3	20,5	23,6	19,6
	в % к трудовым ресурсам	2,0	2,3	2,6	2,1
Экономически неактивное население	тыс. чел.	230,1	240,8	252,6	267,5
	в % к трудовым ресурсам	25,4	26,4	27,6	29,1
Мобильный резерв	тыс. чел.	105,0	104,7	108,8	109,0
	в % к трудовым ресурсам	11,6	11,5	11,9	11,8
Трудовые ресурсы	тыс. чел.	905,7	910,4	915,3	920,2
Доля трудовых ресурсов в численности населения	в % к численности населения	59,0	59,6	60,4	61,1

Таким образом, структура кадрового потенциала Гомельской области к 2005 г. сформировалась следующим образом: занятое население – 68,8 %, официально зарегистрированные безработные – 2,1 %, мобильный резерв – 11,8 %. Анализируя изменения структуры за рассматриваемый период можно отметить, что по сравнению с 2001 г. снизилась доля занятых.

Главным объектом государственного регулирования занятости должна быть невостребованная часть кадрового потенциала. Невостребованный кадровый потенциал на основе данных баланса кадровых ресурсов можно рассчитать как совокупность официально зарегистрированных безработных и экономически неактивного населения (за исключением обучающихся с отрывом от производства). С помощью таких расчетов были получены следующие результаты (табл. 3).

Таблица 3

## Нереализованный кадровый потенциал Гомельской области за 2001–2004 гг.

Показатели	Годы			
	2001	2002	2003	2004
Количество официально зарегистрированных безработных, тыс. чел.	18,2	21,8	23,2	14,2
в % к экономически активному населению	2,7	3,3	3,5	2,2

Окончание табл. 3

Показатели	Годы			
	2001	2002	2003	2004
Экономически неактивное население (без обучающихся в трудоспособном возрасте и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), тыс. чел.	77,9	78,1	83,4	84,2
в % к трудовым ресурсам	8,6	8,6	9,1	9,2
Население, незанятое в экономике области, тыс. чел.	96,1	99,9	106,6	98,4
в % к трудовым ресурсам	10,6	11,0	11,6	10,7

По данным таблицы видно, что нереализованный кадровый потенциал области с 2001 по 2003 гг. увеличивался, т. е. люди, которые могли быть заняты в производстве товаров и услуг не реализовали свои физические и умственные способности к труду. В 2004 г. ситуация изменилась в противоположную сторону – произошло уменьшение всех показателей.

Подводя итог проведенному анализу можно отметить, что трудовые ресурсы как носители кадрового потенциала в численности населения области в 2004 г. составляли 61,1 %, увеличившись по сравнению с 2001 г. на 2,1 процентных пункта. Вместе с тем, анализ структуры кадрового потенциала показал, что за рассматриваемый период снизился удельный вес занятых в численности трудовых ресурсов, одновременно увеличилась доля официально зарегистрированных безработных и доля экономически неактивного населения. Расчет нереализованного кадрового потенциала показал, что его удельный вес в численности трудовых ресурсов за рассматриваемый период возрастал до 2003 г. и составил 11,6 %, а в 2004 г. снизился до 10,7 %.

Своевременный и полный анализ динамики кадрового потенциала региона важен, поскольку служит основой для управления и планирования различных аспектов экономического и социального развития региона. Показанная методика анализа основана на данных баланса трудовых ресурсов, который строится органами государственной статистики, поэтому не требует дополнительных затрат на получение информации. Однако есть ряд проблем, которые не удается решить, основываясь только на этих данных, например, неизвестно число лиц моложе и старше трудоспособного возраста, которые имеют способности и желали бы работать. Решить возникающие проблемы могут выборочные обследования по проблемам занятости, как на уровне страны, так и на региональном уровне.