5. Выработать механизм взаимоотношений между производителями техники, дилерами, существующими предприятиями технического сервиса и потребителями услуг (сельскохозяйственными товаропроизводителями).

6. Создать условия для внедрения достижений научно-технического прогресса в сферу производства.

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЭКОЛОГО-ДЕСТАБИЛИЗИРОВАННОГО РЕГИОНА

Л. В Кормильцева, Т. А. Маляренко
Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Республика Беларусь

Дестабилизация региона с экологической точки зрения, как показывает мировая и отечественная практика, как правило, сопровождается дестабилизацией и с точки зрения экономической.

Особенность Гомельской области в этом плане состоит в том, что эколого-экономические последствия аварии на Чернобыльской АЭС оказывают влияние на обстановку в регионе параллельно с общими для всей республики перестроечными рыночными преобразованиями.

Необходимо признать, что это взаимоусиливающее влияние двух составляющих кризиса, поставило перед экономикой региона ряд специфических и очень сложных проблем.

Одной из первостепенных, на наш взгляд, является проблема использования кадрового потенциала региона.

Важность решения этой проблемы обусловлена, во-первых, тем, что для Республики Беларусь, 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 как экономики, так и экологии, он вынужден решать силами кадров, проживающих и подготовленных в области.

Сегодня, когда промышленность региона стагнирует в попытках найти адекватные современным требованиям экономики и политики модели хозяйственной жизни, вся тяжесть эколого-экономических издержек этих поисков в первую очередь ощущается работающими на предприятиях области, оказывая негативное влияние на кадровый потенциал региона, что согласно наших исследований, проявляется в таких негативных явлениях, как:

- снижение общей мотивации к реализации кадрового потенциала в связи с ощущаемыми радиофобией и повышением уровня заболеваемости;
- низкая эффективность реализации творческого потенциала вследствие потери видения перспектив развития республики и области;
- нежелание максимально раскрывать личностные и профессиональные способности вследствие неэффективной политики оплаты труда, реализация которой в республике привела к резкому снижению мотивирующей и стимулирующей роли заработной платы;
- резкий спад эффективности отдачи кадров в связи с все возрастающим несовпадением квалификации и способов ее реализации кадрами области;
- практически полное отсутствия планирования подготовки и переподготовки кадров внутри области с учетом тем структурных преобразований, которые в ней происходят;
- структура кадров претерпевает негативные изменения, приводящие не только к сегодняшним, но и стратегическим потерям в реализации кадрового потенциала.

Особое внимание необходимо уделить тем стратегическим просчетам, которые уже сегодня обозначены, с одной стороны, в резком старении кадров и снижении общего уровня их квалификации на предприятиях государственной промышленной сферы, с другой стороны, в "вымывании" из процесса материального производства молодых кадров, несущих высокий квалификационный потенциал, но не получающих возможности его эффективной реализации.

Низкоэффективное государственное регулирование предпринимательского сектора экономики привело с существенному заужению возможностей для достаточно высоко профессионально подготовленной молодежи реализовать себя в предпринимательстве.

Одновременно с этим, вследствие отсутствия прогнозирования структурных преобразований в регионе и республике, продолжается подготовка специалистов во все возрастающих размерах, обусловленная возможностью получать образование на коммерческой основе.

Отсутствующая возможность дальнейшей реализации этого потенциала свидетельствует о неэффективно вложенных личных средствах, снижении уровня преподавания и профессиональных притязаний, использованию кадрового потенциала не по профилю.

Еще одной существенной, с нашей точки зрения, проблемой является тот факт, что вузы области по-прежнему не готовят специалистов экологов, поле реализации кадрового потенциала которых остается так и невспаханным.

В свете вышеизложенного, для повышения эффективности реализации кадрового потенциала области, могут быть предложены следующие направления совершенствования работы с кадрами на предприятиях как государственного так и негосударственного секторов экономики области:

- в структуре облисполкома, основываясь на возможностях и наработках Областного центра занятости, должно создать подразделение, смысловой нагрузкой которого должно стать планирование и прогнозирование работы с кадрами;
- уже созданные на предприятиях государственного сектора службы идеологической работы с людьми эффективнее было бы объединить с отделами кадров, придав им статус отделов по работе не с кадрами, а с кадровым потенциалом. Такая смысловая нагрузка, как показывает мировой опыт, более эффективна и позволяет при расширении возможностей и полномочий кадровой службы более эффективно использовать имеющийся кадровый потенциал и более ответственно подбирать новый;
- предоставить более широкие возможности предпринимательскому сектору, отказаться от столь жесткого его государственного регулирования, что позволит ему более динамично развиваться и создавать новые рабочие места для тех, кто лишен иждивенческих настроений и желает прилагать свои усилия на благо себе и экономике;
- управление образованием в области необходимо трансформировать в целом с учетом фактора его экологизации.

Мало для этого иметь несколько экологических классов в средних школах области, т. к. возможности средней школы ограничены обучением тому, как природу сберечь.

И только высшее и среднеспециальное может дать профессиональные навыки того, как ее восстановить, в чем очень нуждается Гомельская область, как экологически дестабилизированный регион, регион экологического бедствия.

Такого рода подготовкой пока заняты только БелГУТ, сфера интересов которого ограничена только водными ресурсами.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

С. О. Лавриненко

Технологічний університет Поділля, м. Хмельницький, Україна

Економічний механізм управління якістю праці тільки починає формування в умовах ринкових відносин. Однак, стрімкому зростанню якості не сприяють ані економічний спад виробництва, ані погіршення стану соціальної сфери.

Для отримання загального економічного ефекту механізм управління якістю праці має діяти, перш за все, на рівні первинної структурної ланки народного господарства – підприємства. При цьому слід враховувати, що безперервний технічний та організаційний прогрес вимагає частої зміни вимог до виробництва. В зв'язку з чим знижується цінність і практичне значення результатів вивчення виробничих ситуацій, що мали місце рік або квартал тому. Це свідчить про необхідність дослідження факторів, які впливають на процес праці на виробництві.

Дослідженням різнобічних аспектів проблеми якості праці в промисловому виробництві присвятили свої роботи багато вчених економістів України. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать: В. М. Абрамов, П. Є. Біленький, Д. П. Богиня, В. М. Данюк, М. І. Долішний, С. Н. Злупко, А. Н. Колот, С. Ф. Покропивний, С. П. Полишко, В. М. Приходько, В. А. Плаксов, К. С. Солоненко, Н. А. Чередниченко, Є. Т. Удовиченко та інші.

В той же час, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів управління якістю праці, все ж не існує єдності у поглядах з цього приводу. Крім того, не має чіткої класифікації факторів, які визначають якість праці та її продукту. Мало досліджено вплив цих факторів на продуктивність та якість праці і взаємозв'язок між ними. Все це обумовило спрямованість цього дослідження, яке має не лише теоретичне, але і беспосередньо практичне значення для удосконалення управління якістю праці на виробництві.

Вирішувати дане питання теоретично і практично треба виходячи зі змісту якості праці,