

Г. И. Николайчик
Научный руководитель
В. В. Богуш

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Важнейшей производительной силой общества и составной частью его экономического потенциала являются трудовые ресурсы. Под трудовыми ресурсами в целом понимается часть трудоспособного населения, обладающего физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в национальной экономике.

В системе потребительской кооперации на 1 января 2011 г. было занято 99,4 тыс. работников, в том числе руководителей и специалистов – 16,2 тыс. чел. (из них имеющих высшее образование – 11,0 тыс. чел., среднее специальное – 24,8 тыс. чел.). Основная доля работников была занята в торговле – 53,2%, в общественном питании – 14,5%, в промышленности – 11,4%, на транспорте – 8,6%, на заготовках – 2,7%, в строительстве – 2,5%. По состоянию на 1 января 2013 г. списочная численность работников потребкооперации составляла 86 875 чел., в том числе по облпотребсоюзам – 82 141 чел., по аппарату, унитарным предприятиям, учреждениям Белкоопсоюза – 4 734 чел.

По сравнению с 2011 г., в 2012 г. наблюдается тенденция снижения численности работников потребительской кооперации. Основными причинами и проблемами развития и формирования трудовых ресурсов потребительской кооперации остаются следующие:

- низкий уровень заработной платы по сравнению с другими организациями;
- ненадлежащие условия труда, хотя в последнее время ведется активная работа по их улучшению;
- высокий рост конкуренции (например, открытие гипермаркета в г. Речица, что обусловило переход значительной части продавцов на работу в данный торговый объект);
- фактически имеющаяся численность по-прежнему не обеспечивает полного укомплектования штатных должностей руководителей и специалистов, требующих соответствующего уровня образования. На примере Бельничского райпо в 2012 г. процент укомплектованности по всем работникам составлял 104,8% (к примеру, по экономистам – 100%, по бухгалтерам – 53,8%, по товароведом – 50%). Здесь можно предложить уделить внимание методам нематериального стимулирования работников, включающим конкурсы, нематериальные награды, освещение успехов и достижений работников в СМИ Республики Беларусь и иные формы морального поощрения (конкурс «Лучший работник года» именно по райпо).

Одними их приоритетных направлений потребительской кооперации в Республике Беларусь являются всестороннее совершенствование работы с кадрами и повышение уровня их образования и профессиональной подготовки, активизация идеологической работы в кооперативных организациях и среди населения.

Направления развития кадрового потенциала в потребительской кооперации следующие:

- создание условий для карьерного роста в соответствии с профессиональными интересами работника, уровнем профессиональной подготовки, индивидуальными способностями и предпочтениями;
- содействие в обеспечении потребностей в жилье;
- создание условий для повышения оплаты высокорезультативного труда;
- развитие социального обеспечения работников;
- обеспечение непрерывной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- практическое обучение кадров, развитие наставничества и стажировок;
- углубление профессиональной ориентации молодежи, особенно в сельской местности, с целью повышения информированности о возможностях обучения и карьеры в системе потребительской кооперации, создание позитивного образа работника потребительской кооперации.