

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В БЕЛАРУСИ

Сфера труда и занятости – важнейшие элементы экономического механизма, охватывающие большинство экономически активного населения, именно в ее пределах осуществляется использование трудового потенциала общества. В зависимости от того, насколько гармонично протекают процессы формирования занятости, общество может реализовать основные резервы экономического роста. При трансформации национальных экономик занятость как макроэкономическая категория становится одним из важнейших показателей, характеризующих социально-экономическое развитие общества. Следовательно, устойчивый экономический рост республики неразрывно связан с проблемой совершенствования системы регулирования занятости. Объективной основой существования механизма регулирования занятости являются рыночные отношения, в которых проявляется противоречивость экономических интересов сторон сделки купли-продажи и невозможность достижения их равноправного согласования без государственного воздействия. Механизм регулирования рынка труда выступает как система социально-экономических отношений и функциональных связей в трудовом обмене, опосредуется функционированием присущих ему институтов со свойственным им экономическим поведением и отражает деятельность по наиболее рациональному использованию трудовых ресурсов.

Система управления человеческими ресурсами охватывает следующие подсистемы:

1. *Управление трудовыми ресурсами* обеспечивает процессы формирования и возмещения человеческих ресурсов путем организации:

- управления демографическими процессами (рождаемость, смертность, брачность, улучшение положения женщин, забота о семье и т. д.);
- управления образованием (общеобразовательная подготовка, подготовка рабочих кадров непосредственно на производстве и в системе профтехобразования, подготовка специалистов в высших учебных заведениях, последипломное образование) и профессиональной ориентацией;
- управления социальным развитием (расширение непроизводственной сферы, обеспеченность продуктами питания, здравоохранение и т. д.).

2. *Управление занятостью* обеспечивает процессы распределения человеческих ресурсов путем организации:

- управления рабочими местами (учет действующих и создание новых рабочих мест в производственной и непроизводственной сферах хозяйства, организация общественных работ, социальная защита безработных);
- управления первичным распределением (профессиональный подбор и направление выпускников школ, профессионально-технических училищ, высших учебных заведений в различные отрасли хозяйства);
- управления перераспределением (профессиональный отбор, организация переподготовки, трудоустройство, организованный набор, территориальное переселение, переводы и перемещение работников).

3. *Управление персоналом* обеспечивает процессы использования (потребления) человеческих ресурсов путем организации:

- управления трудом (совершенствование производственных процессов, методов труда и организации рабочих мест, укрепление дисциплины труда, улучшение условий труда, организация оплаты труда и его стимулирования);
- управления кадрами (кадровой работой) на уровне предприятий, организаций и учреждений (комплектование и подготовка кадров, оценка и расстановка, мотивация и воспитание работников, снижение текучести и др.).

Управление человеческими ресурсами составляет основное содержание кадровой политики государства. Оно направлено, во-первых, на формирование качественного кадрового потенциала и удовлетворение потребностей общественного производства в квалифицированных кадрах; во-вторых, на обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и регионами страны; в-третьих, на рациональное использование

персонала предприятий, организаций и учреждений. Проводимая в Беларуси социально-экономическая политика предусматривает определенную самодостаточность регионов, эффективное использование всех имеющихся ресурсов, в том числе трудовых, перераспределение управленческих функций между государственными и региональными органами власти и управления. Это является важнейшей методологической предпосылкой радикальной реформы управления трудовым потенциалом на макро-, мезо- и микроуровнях. В этих условиях важнейшей целью государственной и региональной политики управления трудовым потенциалом является обеспечение благополучия населения и оптимальной продуктивной занятости в условиях дальнейшей трансформации экономики. Именно эффективное управление подготовкой персонала и его рациональное использование являются одним из главных направлений активизации инновационной деятельности в стране в целом и в каждом регионе. Поэтому разработка концепции управления трудовым потенциалом на государственном и региональном уровнях является сегодня актуальной проблемой.

В условиях экономического кризиса значение человеческих ресурсов повышается. Новые экономические условия предполагают новые требования к стратегии управления человеческими ресурсами на различных уровнях управления. Изменились потребности отраслей экономики в специалистах как в профессионально-квалификационной структуре, так и уровне их подготовки. Динамичному состоянию развития регионов должна соответствовать система профессионального образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда. В условиях кризиса обострились проблемы занятости населения. На уровне организаций управление человеческими ресурсами становится «проблемной зоной». Сокращение персонала рассматривается как основной способ экономии издержек. Нарушаются права наемного персонала. «Сворачиваются» функции кадрового менеджмента.

В январе 2013 г. в экономике Республики Беларусь было занято 4 537,5 тыс. чел., что на 0,9% меньше, чем в январе 2012 г. В организациях численность работников составила 3 322 тыс. чел. (73,2% общей численности населения, занятого в экономике) и по сравнению с январем 2012 г. уменьшилась на 1,8%. Организаниями в январе 2013 г. было принято на работу 55,6 тыс. чел., в том числе на дополнительно введенные рабочие места – 3,2 тыс., уволено по различным причинам 60,8 тыс. чел. В январе 2013 г. 21,1 тыс. работников организаций (0,6% среднемесячной численности) работали в режиме вынужденной неполной занятости (в январе 2012 г. – 43,9 тыс. чел., или 1,3%). В январе 2013 г. по сравнению с январем 2012 г. численность работников, переведенных на работу с неполной рабочей неделей (днем) по инициативе нанимателя, уменьшилась в 3,3 раза и составила 4,8 тыс. чел. Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, уменьшилась на 41,7% и составила 16,3 тыс. чел. Отпуска без сохранения заработной платы по инициативе нанимателя в январе 2013 г. были предоставлены 3,4 тыс. чел., или 21,2% от общей численности работников, имевших вынужденные отпуска. Общее количество неотработанного времени по причине вынужденной неполной занятости в январе 2013 г. составило 80,8 тыс. чел.-дней (в январе 2012 г. – 150,5 тыс. чел.-дней), что равнозначно ежедневному невыходу на работу 3,8 тыс. чел. (в январе 2012 г. – 6,8 тыс. чел.). Из общего числа неотработанных человеко-дней на предприятия обрабатывающей промышленности приходилось 73,1%, на строительные организации – 19,1%. Условно рассчитанная численность ежедневно неработающих составила в обрабатывающей промышленности 2,8 тыс. чел., в строительстве – 0,7 тыс. чел.

Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец февраля 2013 г. составила 26,2 тыс. чел., что на 16,7% меньше, чем на конец февраля 2012 г., и на 0,9% меньше, чем на конец января 2013 г. Уровень зарегистрированной безработицы на конец февраля 2013 г. составил 0,6% от экономически активного населения (на конец февраля 2012 г. – 0,7%). В январе–феврале 2013 г. на учет было поставлено 39,3 тыс. граждан, обратившихся за помощью в трудоустройстве, из них признано безработными 30,2 тыс. чел., или 76,8% от числа обратившихся. Оказано содействие в трудоустройстве в январе–феврале 2013 г. 26,5 тыс. чел., в том числе 21 тыс. безработных, или 79,1% от числа всех трудоустроенных. На конец февраля 2013 г. в общей численности зарегистрированных безработных женщины составляли 45,3%. Из общего числа вакансий 77,8% предназначены для трудоустройства рабочих.

Главной целью государственной политики должно стать сохранение человеческих ресурсов в период экономического кризиса, создание предпосылок выхода из кризиса и последующего развития. Для этого необходимо следующее: разработка комплекса мероприятий по определению, высвобождению и трудоустройству избыточного персонала трудоизбыточных предприятий; разработка взаимосвязанного комплекса мероприятий по подготовке и трудоустройству работников для трудонедостаточных предприятий (регионов); разработка комплекса мер поддержки местными

органами власти развития различных форм самозанятости населения, управления отраслевой структурой малого и среднего частного предпринимательства; разработка комплекса мер содействия внутрирегиональной миграции населения с целью более эффективного перераспределения предложения труда в пределах региона.

Важнейшими принципами государственного регулирования занятости и управления человеческими ресурсами выступают равные стартовые возможности для всех граждан страны в реализации права на труд и свободный выбор сферы приложения своего труда; обеспечение трудовой мобильности; единонаправленность и координация политики занятости с экономической и социальной политикой государства, профсоюзов и работодателей, органов государственного регулирования; межреспубликанское и международное сотрудничество в решении проблем занятости.