

**В. Е. Колесникова,
Е. А. Бекерина**

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

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ

В рыночных отношениях значительное внимание уделяется трудовому персоналу и особенно его административно-управленческим работникам, так как от того, насколько руководители той или другой организации смогут умело управлять своим коллективом, зависят такие показатели финансово-экономической деятельности, как объем товарооборота, повышение эффективности использования трудовых ресурсов, качество обслуживания покупателей, рост эффективности использования основного и оборотного капитала, ускорение оборачиваемости товаров, увеличение доходности, прибыльности и рентабельности торговой деятельности при снижении расходоемкости.

В современных условиях хозяйствования к руководящему персоналу предъявляются требования, направленные на его ориентацию на высококвалифицированного, инициативного, творческого работника, делегирование ответственности перед своим коллективом и партнерами, стремление к выполнению высоких результатов деятельности при наименьших затратах финансовых и трудовых ресурсов. Учитывая это, все системы формирования управленческого персонала ориентируются на более полное использование его способностей в процессе торговой деятельности, на закреплении кадров в конкретной организации и снижение их текучести.

В наше время происходит быстрое развитие технологий, что требует соответствующего развития кадров страны в целом и отдельных организаций. Конкурентоспособность и адаптация организации к окружающей среде являются производными уровня квалификации персонала. В конечном итоге, успех в развитии организации, получении устойчивого положительного конечного результата и выхода на мировой уровень зависит от его деятельности, поэтому необходимо умело управлять трудовым коллективом.

Управление трудовыми ресурсами включает в себя следующие этапы:

- планирование ресурсов (разработку плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах);
- набор персонала (создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям);
- отбор, оценку кандидатов на рабочие места и выбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;
- определение заработной платы и льгот (разработку структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих);
- профориентацию и адаптацию, введение нанятых работников в организацию и ее подразделение, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку;
- обучение (разработку программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы);
- оценку трудовой деятельности (разработку методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника);
- повышение, понижение, перевод, увольнение (разработку методов перемещения работников по должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма);
- подготовку руководящих кадров, управление продвижением по службе (разработку программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих работников).

Эффективность управления персоналом субъекта хозяйствования предполагает оценку качества его труда и поиск направлений стимулирования его повышения.

В Республике Беларусь оценка качества труда персонала носит объективный характер, отражает справедливое и беспристрастное признание достигнутых работником результатов.

Для эффективного развития деятельности организации в условиях жесткой конкуренции и внедрения новых технологий конкретная организация должна использовать более полно потенциал кадров, снижая его оборот и коэффициент текучести.

Рассмотрев движение трудового персонала по отдельным видам экономической деятельности (таблица 1), было установлено, что, как в целом по Республике Беларусь, так и по видам деятельности, темпы роста уволенных работников по различным причинам превышают темпы роста принятых. Это свидетельствует о высокой текучести кадров. Особенное увеличение этого показателя наблюдается в строительной деятельности. В Республике Беларусь за 2011 г. уволились, сменили рабочее место, профессию 901,1 тыс. чел. На оборот кадров оказывают влияние такие факторы, как уровень оплаты труда работников организации, условия работы, уровень механизации труда, микроклимат в коллективе и целый ряд других показателей.

Таблица 1 – Прием и увольнение работников по видам экономической деятельности, тыс. чел.

Вид деятельности	Прием		Темп роста, %	Увольнение		Темп роста, %
	2010 г.	2011 г.		2010 г.	2011 г.	
Всего по Республике Беларусь	878,4	836,6	95,2	861,3	901,1	104,6
В том числе:						
промышленность	207,5	214,7	103,5	209,6	226,7	108,2
строительство	131,2	101,8	77,6	121,2	139,9	115,4
торговля, ремонт автомобилей, изделий	108,7	106,5	98,0	100,8	105,9	105,1
транспорт и связь	16,0	15,9	99,4	16,3	16,9	103,7
финансовая деятельность	12,3	10,8	87,8	10,1	10,2	100,0
государственное управление	13,3	11,4	85,7	13,6	11,9	87,5
образование	85,9	78,1	90,9	82,4	75,9	92,1

Основное влияние на закрепленность кадров оказывает материальное стимулирование работников организации, характеризующееся повышением размера номинальной среднемесячной заработной платы работников (таблица 2).

Таблица 2 – Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по видам экономической деятельности к среднереспубликанскому уровню, %

Вид экономической деятельности	Годы					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Всего по Республике Беларусь	100	100	100	100	100	100
В том числе:						
промышленность	106,6	108,3	110,7	107,1	108,0	110,2
строительство	115,9	117,0	123,2	126,2	123,0	110,2
торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	81,8	84,4	83,7	86,8	85,6	87,9
транспорт и связь	112,1	109,6	105,8	107,8	109,1	103,6
финансовая деятельность	160,6	132,8	167,4	181,0	175,8	175,0
государственное управление	143,0	145,6	133,6	125,4	122,9	113,5
образование	84,3	79,3	73,3	71,6	73,4	78,6

Следует отметить, что в Республике Беларусь происходит ежегодный рост номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников во всех отраслях деятельности, но наибольший рост ее наблюдается в таких отраслях, как финансовая деятельность, государственное управление, промышленность, строительство. В других отраслях народного хозяйства ее размер был ниже, но самый низкий размер ее наблюдался в образовании и торговле.

Если рассматривать отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по видам экономической деятельности к среднереспубликанскому уровню, то можно отметить, что в таких видах экономической деятельности, как образование и торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования наблюдается низкий уровень номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников. В образовании

наблюдается снижение этого показателя, однако в финансовой деятельности совсем наоборот. Темп роста заработной платы превышает темп ее роста в других отраслях экономической деятельности (таблица 2).

Но несмотря на более высокий уровень номинальной начисленной среднемесячной заработной платы в промышленности и строительстве, текучесть кадров в них значительно выше, чем в других видах экономической деятельности, т. е. здесь оказывают влияние на движение кадров, кроме материального стимулирования, другие факторы и, прежде всего, условия труда. Условия труда в промышленности и строительстве более сложные, поэтому здесь текучесть кадров высокая. Чтобы устранить влияние этого фактора на движение кадров, руководитель организации обязан умело управлять трудовым коллективом, создавать благоприятный микроклимат, улучшать условия труда, а для этого он должен обладать высоким уровнем квалификации, иметь определенный стаж работы с людьми, быть психологом для своих работников.

Особое внимание в управлении организацией необходимо уделять образованности молодежи, так как молодые являются в будущем потенциальными руководителями. В Республике Беларусь население с каждым годом становится более образованным, о чем свидетельствует рост числа молодежи с высшим образованием (таблица 3).

Таблица 3 – Выпуск специалистов учреждений высшего образования по профилю образования, тыс. чел.

Профиль образования	Годы						Отношение 2011 г. к 2006 г.
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Всего по Республике Беларусь	61,4	66,9	68,8	74,0	73,3	75,8	123,5
Коммуникации, экономика, право, управление, экономика организации производства	27,3	31,5	31,6	32,7	30,3	33,8	123,8
Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство	3,1	3,1	3,2	3,6	4,6	4,5	145,2
Общественное питание. Бытовое обслуживание	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	120,0
Гуманитарные науки	2,4	2,3	2,5	2,8	2,9	3,0	125,0
Техника и технологии	9,1	9,6	10,2	11,3	12,1	12,5	137,4
Архитектура и строительство	1,8	2,0	2,1	2,2	2,4	2,4	133,3

Так, в 2011 г. численность специалистов с высшим образованием по сравнению с 2006 г. возросла на 23,5% и составила 75,8 тыс. чел., также наблюдается рост численности во всех профилях образования. Наивысший показатель в таких профилях, как «Техника и технологии», «Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство». В профилях «Коммуникации, экономика, право, управление, экономика организации производства» также наблюдается рост численности специалистов с высшим образованием на 23,8% (33,8 тыс. чел.) и в общественном питании на 20% (0,2 тыс. чел.).

В современном, динамично развивающемся мире необходимо постоянно адаптироваться к новым условиям, порядкам и немаловажную роль необходимо отводить получению знаний и опыта – получению образования, обучению новшествам, повышению квалификации. С этой целью разработано постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 «Об утверждении типового положения об аттестации руководителей и специалистов организации». Чтобы пройти аттестацию работникам субъектов хозяйствования необходимо проходить повышение квалификации как в стране, так и за рубежом. Основными видами повышения квалификации являются стажировка и курсы повышения квалификации. С их помощью сотрудники организации получают новые знания, опыт.

Для работников, которые получают образование и проходят стажировку за рубежом, дополнительным преимуществом является изучение иностранного языка, что способствует повышению уровня образованности. Более эффективное изучение иностранных языков особенно необходимо для руководящих работников в период глобализации и интеграции, проникновения внешнеторговых отношений Республики Беларусь в страны ближнего и дальнего зарубежья, в том числе в развивающиеся страны, что требует знания нескольких иностранных языков.

Список литературы

Об утверждении типового положения об аттестации руководителей и специалистов организации : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2012 / Национальный статистический комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – 715 с.