

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье представлен обзор развития трудового потенциала Республики Беларусь, его формирование по образовательному уровню, а также исследованы занятость и безработица. Обоснована целесообразность целевой подготовки кадров как одного из основных направлений повышения эффективности формирования трудового потенциала и результативности его использования.

The article presents an overview of the development of the labor potential of the Republic of Belarus, its formation by educational level, as well as employment and unemployment. The expediency of targeted training of personnel as one of the main directions of increasing the effectiveness of the formation of labor potential and the effectiveness of its use is substantiated.

Ключевые слова: образование; образовательный уровень; целевая подготовка; трудовой потенциал; занятость; безработица.

Key words: education; educational level; target training; labor potential; employment; unemployment.

Современные процессы развития общества обуславливают формирование пространства, где краеугольной ценностью выступает образовательный потенциал человека. Образование не только повышает уровень и качество жизни населения, но и дает возможность по-разному переосмыслить и оценить различные жизненные ситуации непосредственно самим человеком: задумываться о своей пригодности в обществе, заботиться о себе и о своих близких, о своем здоровье и т. д. Такое отношение, в первую очередь к себе, будет способствовать укреплению общего состояния и полноценного развития общества.

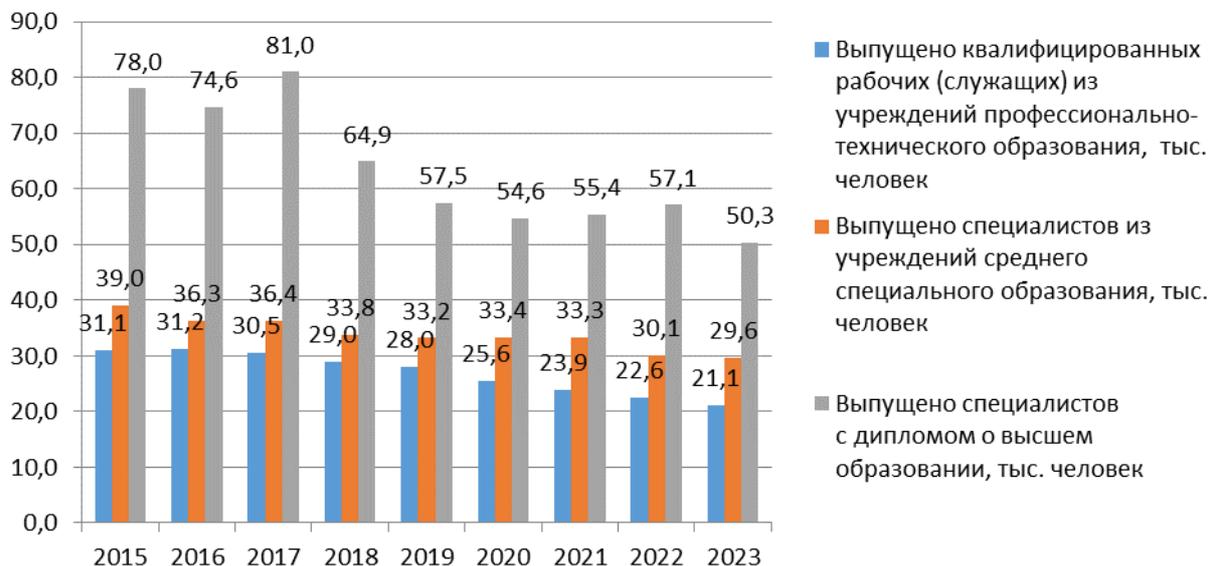
Анализ данных Национального статистического комитета Республики Беларусь числа учащихся учреждений образования за 2015–2023 гг. показывает увеличение количества обучающихся, получающих общее высшее образование, темп роста за указанный период составил 112,5%. Следует отметить сокращение числа учащихся учреждений общего среднего образования на 7,1% и учреждений среднего специального образования – на 33,9% (таблица 1).

Таблица 1 – Число учащихся учреждений образования Республики Беларусь за 2015–2023 гг.

Показатели	2015	2017	2018	2020	2021	2022	2023	Темп роста, %
Число учащихся общего среднего образования, тыс. чел.	969,1	994,5	1010,4	1058,3	1076,0	1085,6	1090,2	112,5
Число учащихся среднего специального образования, тыс. чел.	121,3	114,1	113,3	110,4	107,5	108,9	112,7	92,9
Число учащихся высшего образования, тыс. чел.	336,4	284,3	268,1	254,4	243,0	228,0	222,5	66,1
Примечание – Источник: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [1].								

За анализируемый период наблюдается резкое сокращение специалистов с высшим образованием с 78 тыс. чел. до 50,3 тыс. чел. Выпуск специалистов из учреждений среднего специального образования сократился на 9,4 тыс. чел. Аналогичная тенденция наблюдается по выпуску квалифицированных рабочих из учреждений профессионально-технического образования с 31,1 тыс. чел. до 21,1 тыс. чел. (рисунок).

Выпуск квалифицированных кадров по уровню образования в Республике Беларусь за 2015–2023 гг.



Примечание – Источник: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [1].

Общеобразовательный уровень (среднее специальное и высшее образование) определяет общую способность трудовых ресурсов к труду вообще. При этом если полученное образование не соответствует профилю деятельности субъекта хозяйствования, то имеет место, с одной стороны, ограничение сферы приложения приобретенных знаний, а, с другой стороны, субъект хозяйствования вынужден использовать такого работника не по назначению.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь число свободных рабочих мест (вакансий), заявленных организациями в органы по труду, занятости и социальной защите, на конец периода 2023 г. составило 134 836 чел по территории Республики Беларусь и увеличилось на 61,3% по сравнению с 2019 г. Численность граждан, обратившихся на вопрос трудоустройства в органы по труду, занятости и социальной защите по территории Республики Беларусь составила 149 888 чел. и сократилось на 16% по сравнению с 2019 г.

Таким образом, наблюдается превышение численности граждан, обратившихся по вопросу трудоустройства к числу свободных рабочих мест в целом по Республике Беларусь и по областям, кроме г. Минск (таблица 2). Следует отметить о сокращении соотношения почти в 2 раза за 2019–2023 гг. В 2023 г. наибольшее значение представленного показателя составило по Гомельской области – 1,74.

Таблица 2 – Соотношение численности граждан, обратившихся по вопросу трудоустройства в органы по труду, занятости и социальной защите по территории Республики Беларусь к числу свободных рабочих мест (вакансий) на конец периода 2019–2023 гг.

Регионы	2019	2020	2021	2022	2023	Темп роста, %
Всего по Республике Беларусь	2,14	2,12	1,49	1,51	1,11	52,0
Брестская область	2,64	2,88	2,00	1,99	1,42	53,7
Витебская область	3,27	3,20	2,26	1,89	1,32	40,4
Гомельская область	3,06	2,93	1,95	2,02	1,74	56,9
Гродненская область	2,19	2,50	1,77	1,90	1,41	64,2
г. Минск	0,65	0,71	0,39	0,43	0,29	45,4
Минская область	1,96	1,48	1,34	1,43	1,13	57,8
Могилевская область	3,18	3,27	2,26	2,30	1,53	48,3

Примечание – Источник: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [1]

Формирование трудового потенциала субъекта хозяйствования связано с подготовкой кадров и непрерывным повышением квалификации с целью обеспечения прироста производительности труда, роста прибыли и повышения качества производства (обслуживания).

Вложение индивидуальных инвестиций в образование осуществляется самим человеком, при этом он вправе выбрать направление образования, что может свидетельствовать о желании человека получить ту или иную специальность, а, значит, приложить все усилия в совершенствовании своего потенциала.

Поиск работы, как правило, начинается еще до окончания обучения. В случае затруднения трудоустройства в краткосрочном периоде, следует предположить, что выбор работодателей будет ориентирован на эту группу специалистов.

По статистическим данным в Республике Беларусь, численность безработных, зарегистрированных службами занятости за период 2019–2023 гг. снижается с 8 808 чел. до 3 282 чел. [1]. Продолжительность безработицы следует рассматривать с двух сторон: как потребность в дополнительных государственных средствах по содержанию безработных, их переподготовке и трудоустройству, так и снижение уровня жизни определенной категории населения. Наибольший удельный вес отмечен среди численности безработных, продолжительность безработицы которых характеризуется сроком от 1 до 3 месяцев, на конец 2023 г. их доля составила 37,4% от общего числа безработного населения, на конец 2023 г. это значение увеличилось до 39,3% [1].

В условиях инновационного развития возникает потребность в освоении новых профессий и специальностей, адекватных рыночному механизму хозяйствования, позволяющих обеспечить равновесие на рынке труда между предложением рабочей силы и спросом на нее. Это требует дополнительных затрат, причем с двух сторон – со стороны как предлагаемого, так и спрашиваемого субъекта на рынке труда.

Подготовка специалистов непосредственно самой организацией обеспечит сбалансированность между спросом и предложением на рынке труда и сократит срок отдачи инвестиций в образовательный проект. Результатом в данном случае выступает, с одной стороны, удовлетворенность субъекта хозяйствования в обеспечении кадрового состава, адекватного рыночным условиям, а, с другой, – гарантия для будущего специалиста в виде наличия рабочего места и оплаты предоставляемых им трудовых услуг.

Таким образом, основными компонентами трудового потенциала принято считать образование, состояние здоровья, нравственность, творчество и др. Однако, на наш взгляд, именно уровень образования, соответствующий профилю деятельности организации характеризует трудовой потенциал субъекта хозяйствования. Поскольку работники, имеющие образование не соответствующее специфике деятельности организации, во-первых, используются не по назначению, а, во-вторых, возникает потребность в привлечении дополнительных средств и времени для овладения определенными знаниями, необходимыми им для работы на своих рабочих местах.

С позиции субъекта хозяйствования первостепенное значение имеет уровень образования персонала, соответствующий профилю его деятельности. В организациях, где существует высокий уровень специализации, уход любого специалиста может привести к неустойчивости на рынке, так как замена специалиста требует времени на его подготовку, ознакомление с делами фирмы, сферой ее деятельности, адаптации в коллективе и т. д. В связи с этим, субъекту хозяйствования следует взять на себя планирование потребности и частичное финансирование подготовки и переподготовки кадров, необходимых для решения основной задачи – получения прибыли. Кадры выступают как наиболее ценный капитал. Создаются предпосылки и условия не только для привлечения высококвалифицированных специалистов из других конкурирующих фирм, но и для удержания их на местах.

Таким образом, целевая подготовка кадров позволяет решать ряд проблем, как для собственных нужд в виде формирования кадрового состава, так и для общества в целом в виде сокращения безработицы, повышение эффективной занятости и роста платежеспособного спроса населения. Формирование кадров в соответствии с запросами производства. Участие заказчика кадров в процессе обучения учащегося позволит преобразовать теоретические знания в практику их применения в конкретном субъекте хозяйствования во время производственной практики, нивелировать аспекты адаптационного периода нового специалиста в коллективе. Перспективы и гарантии трудоустройства после окончания учреждения образования для учащегося стимулируют на обогащение его знаний, их совершенствование в конкретной области (сфере, отрасли) национальной экономики. Вовлечение студента в научно-исследовательскую работу по выбранному им направлению позволит разносторонне изучить опыт функционирования анало-

гичных организаций и внести инновационный вклад в деятельность организации в будущем. На макроуровне целевая подготовка направлена на обеспечение эффективной занятости трудовых ресурсов и повышение благосостояния общества.

Список использованной литературы

1. **Национальный** статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 10.08.2024.