

РОЛЬ МОНИТОРИНГА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

К.М. Бондаренко, А.В. Иванов (г. Могилев)

Эффективной моделью государства и общества может стать только такая модель, которая ставит главной целью развитие потенциала личности не только как основы экономического развития, но и показателя степени и темпов развития государства и общества. В условиях создания экономики знаний особую значимость приобретают такие качества личности, как самостоятельность, инициативность, базирующиеся на чувстве долга и ответственности. Региональный рынок труда постоянно трансформируется. На него воздействуют многочисленные факторы, влияние которых различается по силе, а потому требует анализа в свете прогнозирования ситуации, которая может сложиться ближайшей и долгосрочной перспективе.

Современная социально-экономическая ситуация, усугубленная мировым экономическим кризисом, ставит перед руководством региона

проблемы, ранее не обозначавшиеся с такой остротой, требует оперативного принятия нестандартных решений, жесткого контроля ситуации, что невозможно без подключения механизмов ее мониторинга, включающего отслеживание ряда ключевых тенденций.

Создание концепции социально-экономического развития региона требует рассмотрения проблемы определения потребности в квалифицированных специалистах и их подготовки в тесной взаимосвязи с процессом организации мониторинга профессий и квалификации специалистов, необходимых работодателям.

В число современных направлений государственной политики в области регулирования рынка труда входит совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на специалистов определенной квалификации. Развитие национальной системы образования должно опираться на расширение использования оптимальных для решения конкретных задач технологий обучения. Это потребует создать эффективные механизмы взаимодействия систем профессионального образования с организациями заказчиками. Подобные механизмы не будут жизнеспособны и не смогут обеспечивать подготовку конкурентоспособных специалистов без опоры на связь высшего образования с фундаментальной и прикладной наукой.

В Беларуси не наблюдается ощутимой дифференциации социально-экономического развития регионов, также низка трудовая мобильность населения. Инновационная составляющая развития страны, активизация рыночных механизмов руководства страной потребуют *расширения кадровой политики в регионе с позиции государственной стратегии и управления.*

Рост регионализации социально-экономических процессов в стране требует проведения гибкой политики в вопросах регулирования рынка труда, занятости населения. Заслуживают особого внимания усилия по активизации политики, нацеленной на повышение конкурентоспособности граждан, развития их потенциала, адаптации к реальным потребностям экономики. Это ставит перед системой подготовки и переподготовки кадров задачу определенной модернизации механизмов ее функционирования.

Определение вектора развития региона ставит перед его руководством сложнейшую задачу перспективного планирования кадрового обеспечения. Инновационный путь развития экономики страны предполагает ряд

существенных изменений, которые в своей основе затрагивают ключевые ориентации личности. В ситуации, когда человек профессионально и психологически не подготовлен к подобным изменениям, его реакция на вызовы современности может носить деструктивный характер, приводить к потере жизненных перспектив.

В этой ситуации перед системой переподготовки кадров и повышения квалификации на региональном уровне стоят очень непростые задачи не только удовлетворения потребности населения в профессиональном совершенствовании, но и в создании атмосферы заинтересованности личности в поиске перспектив своей реализации в смежных сферах деятельности.

Мониторинговый режим сопровождения процесса подготовки и переподготовки кадров в регионе значительно повышает эффективность этого рода деятельности, поскольку позволяет сформировать точные представления о динамике процесса, установить системную взаимосвязь различных ее аспектов, а значит - предложить рациональные способы решения наиболее актуальных проблем кадровой политики.

Программа мониторинга должна способствовать решению ряда задач:

1. Изучению и систематизации отечественного и зарубежного опыта регулирования спроса и предложения специалистов, опыта других регионов страны в разработке мониторинга текущей и перспективной потребности в кадрах.

2. Анализу методов прогнозирования текущей и перспективной потребности в кадрах в условиях рыночно ориентированной рыночной экономики.

3. Разработке методики обследования организаций для получения информации о текущей и перспективной потребности в кадрах.

4. Изучению существующей в регионе системы подготовки и переподготовки кадров.

5. Оценке *действующей* нормативно-правовой базы.

6. Изучению региональной потребности в кадрах различной квалификации.

7. Изучению региональной потребности кадров в разрезе различных отраслей.

8. Изучению степени мотивированности (материальной и моральной) работников различной квалификации.

Общепринятыми принципами мониторинга являются: непрерывность наблюдения, периодичность снятия информации об изменениях

кадровой ситуации, сопоставимость показателей, применяемых для оценки решений и разработки прогнозов ближайших и отдаленных последствий, развитие мониторинга путем обогащения методического инструментария, технического оснащения, расширения наблюдаемых процессов, увеличение объемов исследования. Важной является характеристика сферы применения мониторинга, выбор описывающих ее показателей и объектов, подлежащих обследованию и мониторингу.

Результаты мониторинга могут быть использованы для повышения эффективности и качества проведения программ, обеспечивающих удовлетворение потребностей региона в кадрах, повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на переподготовку и повышение квалификации кадров.