

КАДРОВЫЕ КОММЕРЧЕСКИЕ УСЛУГИ В БЕЛАРУСИ

За последнее десятилетие на отечественном рынке труда не получили должного развития посреднические кадровые услуги. При этом реалии таковы, что кто хочет иметь работу, ее имеет. Следует предположить, что поиск адекватной работы на рынке труда в Беларуси приобрел свои национально-институциональные очертания.

Социальная функция государства, связанная с обеспечением граждан Республики Беларусь работой, получила реализацию в деятельности государственной службы занятости населения (с 1991 г.), а затем в управлениях по труду, занятости и социальной защите в областных и городских исполкомах. Деятельность этих органов направлена в основном на решение проблемы занятости трудоспособного населения. Значительная часть клиентов этих органов по трудоустройству — это «слабые группы» населения, имеющие наименьшие шансы получить самостоятельно работу на рынке труда. Для работодателей служба занятости — это последняя инстанция по поиску персонала.

Частные кадровые агентства, занимающиеся предоставлением всех видов кадровых услуг (поиск, подбор, оценка, адаптация, переобучение кадров и т.п.), появились в Беларуси в конце 90-х гг. XX в. Однако и сегодня развитие кадрового бизнеса сдерживается невысоким спросом на него как со стороны предприятий, так и со стороны работников. Среди основных причин закрытая кадровая политика, которая ориентирована на внутренние рынки труда в обеспечении спроса и предложения трудовых ресурсов; низкий уровень безработицы; низкий уровень информированности работников о том, что их знания, умения и навыки имеют свою цену и могут рассматриваться как товар.

В настоящее время посреднический кадровый бизнес на рынке труда Беларуси присутствует и развивается более активно, чем в конце 1990-х гг. Общее количество кадровых агентств составляет более 35 частных компаний. Среди кадровых услуг, которые предоставляют эти агентства, создание сервисов для быстрого подбора персонала, консалтинг в сфере кадрового отбора и продвижения персонала, подбор узкопрофильных специалистов и ключевых топ-менеджеров, организация тренингов и курсов повышения квалификации, содействие в смене рабочих мест и работы, сервисы для создания профессионального резюме и др.

В Беларуси объем предоставления кадровых услуг на этом рынке в среднем составляет не более 15 %. Сегодня в интернет-домене можно найти рекламу практически всех кадровых агентств, которые работают на национальном рынке труда. По территориальному расположению все они преимущественно находятся в г. Минске и лишь несколько в областных центрах.

Появление в Беларуси кадровой индустрии может рассматриваться как один из индикаторов развития национального рынка труда. Функции кадровых агентств на рынке труда в Беларуси свелись к поиску и содействию в привлечении квалифицированных работников. Однако мировая практика функционирования кадрового бизнеса указывает на то, что такие агентства занимают сегмент рынка, который не охвачен службой занятости, — трудоустройство на высокооплачиваемые, престижные рабочие места. Практика показала, что таких фирм не много. Большинство агентств имеют широкую специализацию. Фактически они являются аналогом службы занятости, но работают эффективней, поскольку в отличие от нее сосредоточены исключительно на помощи в трудоустройстве. Платные услуги, оказываемые ими работодателям, весьма разнообразны — поиск кандидатов по собственным базам данных, рекламе в СМИ, Интернете, личным контактам; широко используются технологии целевого поиска кадров, а также обучение, тренинги и пр. Следует заметить, что в Беларуси (по сравнению с российским рынком труда) услуги по предоставлению «заемного труда» (подбор и наем работников с целью поставки их предприятию-пользователю) так и не нашли должного развития. Отчасти это связано с отсутствием нормативно-правового обеспечения такой кадровой услуги.

*В. А. Мальцев, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

*Н. В. Борушко, канд. экон. наук
БГУ (Минск)*

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

При переходе к зрелой индустриальной экономике существенным фактором развития страны является наличие не только эффективного реального сектора экономики, но и комплекса информационно-коммуникационных и сервисных отраслей. Постоянное обновление знаний, открытия ведут к инвестированию в науку и технику, а порождаемые нововведения (средства производства, предметы потребления, разного рода услуги) изменяют вкусы, уклады и нормы.

На формировании экономики знаний, иначе глобальной инновационной или зрелой индустриальной, постиндустриальной экономики, сказывается циклический характер развития, характерный рыночным процессам. Прошедшая на страницах «СБ Беларусь сегодня» в декабре 2015 г. и январе 2016 г. дискуссия ученых-экономистов и практиков (выступили С. Ткачев, А. Лученок, В. Иосуб, В. Поплыко, Ж. Кулакова, Б. Паньшин, В. Байнев, И. Лемешевский, М. Ковалев,