

## УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ<sup>1</sup>

Существующие социально-экономические проблемы связаны не столько с количественным изменением численности населения, сколько с его структурными сдвигами, качественными параметрами и состоянием человеческого генофонда как основы развития общества. Соответственно, состояние и эффективность использования трудового потенциала общества определяют возможности его социально-экономического роста. Недостаточная адекватность существующей в нашем государстве системы управления условиям переходной экономики привела к тому, что действия главного субъекта управления (государства) носят спонтанный характер, и управляемость социально-экономическими процессами резко снизилась. Эффективность управления как на региональном, так и на макроуровне может быть достигнута за счет приближенности субъекта управления к объекту. Это позволит более эффективно реализовывать все функции управления (организация, планирование и контроль), определять цели и задачи, разрабатывать прогнозы, реагировать на изменения и принимать оперативные управленческие решения.

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда фундаментальных исследований Республики Беларусь (проект № Г03М –163).

Рыночная трансформация повлияла на процессы формирования и использования трудового потенциала на всех уровнях: макро-, мезо- и микро-. Об этом свидетельствует изменение структуры числа предприятий, уровня занятости и безработицы, доходов населения и др. Трансформационные процессы, происходящие в экономике в период становления рыночных отношений, привели как к позитивным, так и негативным для состояния трудового потенциала последствиям. Отрицательные последствия связаны со снижением демографических показателей, несоответствием профессионально-квалификационной структуры рабочей силы новым требованиям, снижением общего уровня моральных ценностей в силу ужесточения социально-экономических условий жизни. Изменение экономических основ общественного воспроизводства влечет к изменению в использовании регионального трудового потенциала, проявляющемуся в трансформации занятости, в постепенном ее переходе к инновационному типу. Структура занятости как в республике, так и в регионах характеризуется снижением численности занятых, трансформацией занятости в отраслевом разрезе. Негативные тенденции в использовании регионального трудового потенциала проявляются в сохранении высокого удельного веса занятых в материальном производстве, в продолжении высвобождений работников, преимущественно из промышленности, что усиливает напряженность на рынке труда.

На основе анализа генезиса трудового потенциала можно выделить две основные фазы его воспроизводства и формы реализации: его формирование и включение в производство, предполагающее распределение и непосредственное использование работников. Подсистема воспроизводства рабочей силы осуществляется в здравоохранении (решаются проблемы формирования и поддержания на протяжении трудовой жизни физической работоспособности людей), образовании (получение профессиональной подготовки, переподготовка и повышение квалификации работников) и т.д. Результативность использования работников анализирует подсистема управления занятостью и безработицей, управления персоналом на предприятиях. Эффективность формирования трудового потенциала на предприятиях же опосредована обеспечением не только достаточной численностью работающих и степенью подготовленности их к труду, но и действенностью включения трудового потенциала предприятий в производство. В условиях перехода к рынку распределение и использование работников, т.е. включение их в производство, не всегда определяется соотношением предложения и спроса на них, поскольку этот процесс не всегда адекватен реально складывающимся сдвигам в структуре экономики.

Экономическая эффективность занятости оценивается экономистами как «работа на эффективных рабочих местах», а также «означает удовлетворение предложения рабочей силы такими рабочими местами, занятость на которых предполагает целесообразную деятельность, на результат которой есть реальный платежеспособный спрос в обществе, а доход от которой позволяет занятому эффективно воспроизводить свой человеческий капитал (т.е. восстанавливать здоровье, образованность и прочие его характеристики)» [1, с. 52]. Для оценки экономической эффективности занятости могут применяться различные системы показателей в зависимости от уровней управления. При этом важно оценить:

- на макроуровне: динамику ВВП, производительности труда, доходности занятости; индекс развития человеческого потенциала (по методологии ООН); уровень социальной напряженности;
- на региональном уровне: индекс напряженности региональных рынков труда; показатели демографической, социальной и экономической дифферен-

циации регионов; наличие трудоизбыточных и трудонедостаточных предприятий в регионе; оценка региональной инфраструктуры рынка труда;

- на микроуровне: динамику производительности, оплаты труда на предприятии и структуру персонала; уровень избыточной занятости [1, с. 52].

Сам механизм управления трудовым потенциалом необходимо осуществлять на различных уровнях с учетом объема рассматриваемого объекта, который может быть представлен в следующем виде на рис. 1.



Рис.1. Структура управления трудовым потенциалом

В управлении трудовым потенциалом основополагающими факторами являются обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, а также поддержание эффективной занятости. Анализ трудовых ресурсов Беларуси свидетельствует, что за период с 2000 г. по 2003 г. наблюдалось хотя и незначительное, но все-таки уменьшение экономически активного населения, а в его структуре – падение уровня занятости и рост безработицы. Так, если в 2000 году численность экономически активного населения республики составляла 4537,0 тыс. чел., то к 2003 г. сократилась на 2% и составила 4446 тыс. чел., а количество занятых уменьшилось на 3,1%, что свидетельствует о росте уровня безработицы, который достиг 3,2% на конец 2003 г. (табл. 1).

Достаточно высокий уровень безработицы наблюдается в следующих областях: Витебской (4,0%), Брестской (3,8%) и Могилевской (3,6%) [2, с. 42]. Следует отметить, что по Могилевской области темп прироста уровня безработицы с 2000 г. по 2003 г. составил 0,9 процентного пункта, что свидетельствует о высоком уровне безработицы на протяжении всего анализируемого периода.

Процессы, происходящие на рынке труда в Республике Беларусь, достаточно сложны. Они характеризуются напряженностью, которая приобрела в

последние годы устойчивый характер. Напряженность на рынке труда вызвана увеличением предложения рабочей силы с одновременным снижением спроса на нее. Это обусловлено, главным образом, приростом трудовых ресурсов и реализацией мер по оптимизации численности работников организаций, повлекшей за собой высвобождение рабочей силы. Совокупный оборот кадров составил в 2003 году 45,8% от среднесписочной численности работников. Причем прием работников не восполнял их выбытие, а разрыв между двумя этими составляющими рос (табл. 2). Так, если по Республике Беларусь численность работников, уволенных с предприятий и организаций в 2000 г., составила 887,6 тыс. чел., а принятых на работу – 849,9 тыс. чел. (прием работников восполнил выбытие на 95,8%), то в 2003 г. данные показатели составляли 825,1 тыс.чел и 784,6 тыс.чел. соответственно, таким образом, прием работников восполнил выбытие лишь на 95,1%. Аналогичная ситуация складывается и в областном разрезе. Однако темпы роста принятых и выбывших в организациях несколько варьируются. Ситуация, складывающаяся в Могилевской области, представлена в табл.2.

Таблица 1

Численность экономически активного населения  
(в среднегодовом исчислении) [3, с. 110; 6, с. 76]

Год	Республика Беларусь						Могилевская область					
	всего экономи- чески активного населения (тыс. чел.)	в том числе				эконо- миче- ски актив- ное насе- ление	в том числе					
		занятые		безработ- ные			занятые		безработные			
		тыс. чел.	%	тыс. чел.	%		тыс. чел.	%	тыс. чел.	%		
2000	4537,0	4441,0	97,9	96,0	2,1	542,5	528,0	97,3	14,5	2,7		
2001	4519,5	4417,4	97,7	102,1	2,3	535,5	520,1	97,1	15,4	2,9		
2002	4500,3	4380,8	97,3	119,5	2,7	524,0	506,4	96,6	17,6	3,4		
2003	4446,0	4305,0	96,8	141,1	3,2	500,4	482,4	96,4	18,0	3,6		

Таблица 2

Движение работников за 2000 – 2003 гг. (тыс. чел.)  
[2, с. 14; 3, с. 127]

Движение работников		2000	2001	2002	2003	Темп роста к предыдущему году (%)			
						2000	2001	2002	2003
Республика Беларусь	Принято	849,9	796,5	750,9	784,6	145,4	93,7	94,3	104,5
	Уволено	887,6	868,9	890,0	825,1	111,1	97,8	102,4	92,7
в т.ч.	Принято	105,5	99,4	86,0	95,7	142,0	94,2	86,5	111,3
Могилевская область	Уволено	112,9	110,8	114,5	105,8	118,8	98,1	103,3	92,4

Анализ динамики движения рабочей силы и регистрации безработных свидетельствует, что около 30% общей численности уволенных работников обращаются за содействием в трудоустройстве в органы государственной службы занятости. В этом случае прделывается достаточно большая работа по управлению трудовым потенциалом на макроуровне. С помощью служб занятости устраивается примерно 30% на работу в различные организации (табл. 3).

Таблица 3

**Движение рабочей силы и регистрации безработных  
(тыс. чел.) [2, с. 14]**

	1999 г.	2001 г.	2003 г.	Изменение, гр.4 - гр.2
Принято на работу – всего	894,2	796,5	784,6	-109,6
в том числе по направлению государственной службы занятости	223,1	221,8	208,2	-14,9
% от общей численности принятых	25,0	27,9	26,5	+1,5
Уволено	904,0	868,9	825,1	-78,9
Зарегистрировано безработных	214,9	216,1	241,8	+26,9
% от числа уволенных	23,8	24,9	29,3	+5,5
из них по категориям:				
• уволено в связи с высвобождением	14,5	22,6	32,7	+18,2
• зарегистрировано безработных	7,9	11,7	21,3	+13,4
% от числа высвобожденных	54,5	57,8	65,1	+10,6
• уволено по собственному желанию	679,6	692,4	653,3	-26,3
• зарегистрировано безработных	96,6	83,8	69,6	-27,0
% от числа уволенных по собственному желанию	14,2	12,1	10,7	-3,5
Соотношение между принятыми и уволенными, %	98,9	91,7	95,1	-3,8

Статистические данные свидетельствуют, что активнее пользуются услугами центров занятости высвобожденные (уволенные) работники в связи с сокращением численности, ликвидацией организаций (в 2003 году зарегистрировано в качестве безработных 65,1% от общей численности). Из числа уволенных по собственному желанию и соглашению сторон регистрируется только каждый десятый (в 2003 году – 10,7%), уволенных за нарушения трудовой дисциплины – менее 10% (за 2003 год – 8,2%).

Анализ качественного состава безработных говорит о том, что лица, имеющие высокий уровень образования, являются более конкурентоспособными на рынке труда. Лишь 9,1% (2003 г.) лиц с высшим образованием по республике зарегистрировано в качестве безработных, в то время как со средним общим образованием – более половины из числа официальных безработных (60,7%). Однако в результате проведенной реструктуризации предприятий, повлекшей за собой высвобождение излишней численности руководящих работников и специалистов, за последние годы несколько возрос образовательный уровень безработных Республики Беларусь: удельный вес безработных, имеющих высшее образование, – с 7,6% в 2000 г. до 9,4% в 2003 г.; имеющих среднее специальное образование – соответственно с 14,6% до 18,2%. Уменьшилась доля безработных, имеющих среднее общее образование, на 3,4 процентного пункта (с 63,5% до 60,1%), а базовое образование – на 1,7 процентного пункта (рис. 2).

В целом по республике уровень образования работников, занятых в отраслях экономики, растет. Так, за последние десять лет численность лиц с высшим образованием на 1000 работающих возросла со 154 человек (1994 г.) до 214 (2003 г.). Положительная динамика по образовательному уровню наблюдается как среди руководителей, так и среди рабочих. Причем образовательный уровень женщин, занятых в различных отраслях экономики, гораздо выше, чем у мужчин (в 2003 г. на 4,7 процентного пункта (23,6%-18,9%)). Несмотря на это,

в общей численности зарегистрированных безработных доля женщин составила в 2003 г. 69,3%, что на 13,3 процентного пункта выше, чем в 2000 г., так как в условиях конкуренции женщины первыми становятся объектом для вытеснения, сокращения, увольнения. Среди уволенных за нарушение трудовой дисциплины женщин только 25,3%, по собственному желанию – 41,2% в 2003 г. За период 2000 – 2003 г. среднестатистический безработный – это женщина, имеющая среднее общее образование в возрасте 33 лет.

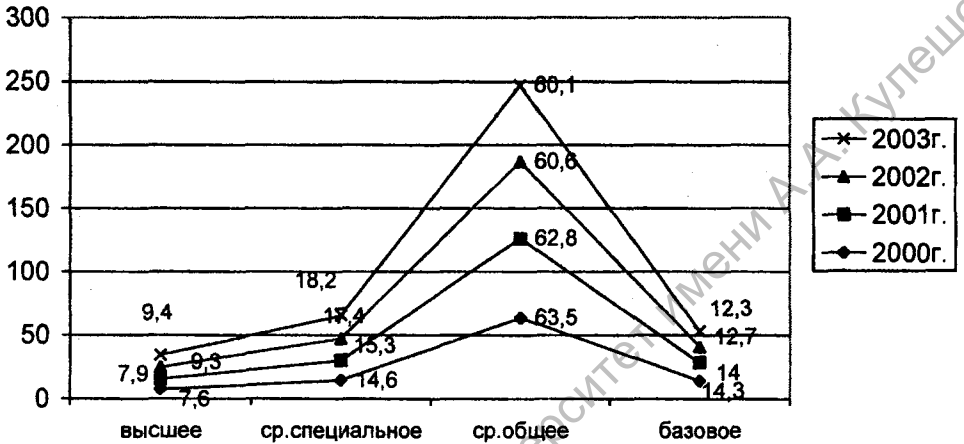


Рис. 2. Доля безработных в Республике Беларусь с различным уровнем образования за 2000 – 2003 гг. (%)

По отдельным возрастным категориям удельный вес женщин варьируется – где-то он значительно выше, и в большей степени это относится к лицам в возрасте 25-29 лет, которые еще не имеют опыта работы (рис. 3). Остро стоит проблема трудоустройства молодежи: по данным Управления политики занятости, «в возрасте до 30 лет каждый шестой является выпускником школы, то есть не имеет профессии и опыта работы...» [2, с. 24].

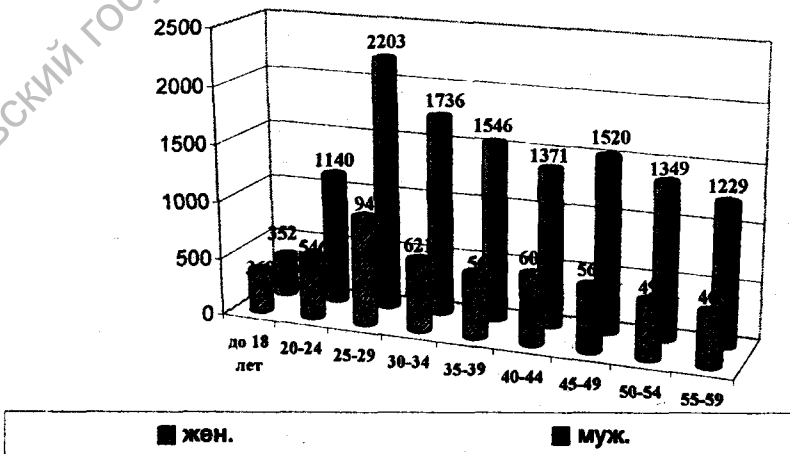


Рис. 3. Половозрастная структура безработных Могилевской области на начало 2004 г.

Структура зарегистрированных безработных по социальному признаку в течение последних лет не изменяется. Что же касается показателя напряженности на рынке рабочей силы, то на начало 2004 г. наибольшим в республиканском разрезе он был в Могилевской и Брестской областях и составил 9 человек на одно свободное рабочее место, а наименьшим – в Минской (4).

Детально анализируя потребность в рабочей силе на мезоуровне, и в частности, по Могилевской области, следует отметить, что количество вакансий с каждым годом сокращается, и в большей степени это наблюдается в сфере материального производства. Ранее доминирующей отраслью являлось сельское хозяйство, предоставляющее 4-ю часть (24,3%) заявленных вакансий, или 3-ю часть от сферы материального производства (35%). В настоящее время наибольшее количество вакантных мест заявлено промышленностью – 25,3%, сельским хозяйством – 18,5% и строительством – 10,9%. В то же время в сельском хозяйстве спрос на рабочую силу по сравнению с 2001 г. уменьшился на 54,8% ( $378/837 \cdot 100 - 100$ ), в промышленности – на 37,4% ( $515/823 \cdot 100 - 100$ ), в системе торговли и общественного питания – на 58,4%, в строительстве количество вакансий сократилось по сравнению с 2001 г. на 14,6% (табл. 4). Практически на прежнем уровне остался спрос в такой сфере материального производства, как связь. Что же касается непроизводственной сферы, то значительно снизилась потребность в работниках в системе образования (на 53,1%), сфере бытового обслуживания (на 45,6%), жилищно-коммунального хозяйства (на 45,4%). Работающие в основном (около 65%) заняты в организациях и на предприятиях государственной формы собственности. 19-21,7% – это занятые на предприятиях коллективной собственности. Частная собственность занимает около 15% работающих.

Таблица 4

Спрос на рабочую силу в Могилевской области  
в 2001 – 2003 гг. [4, с. 30]

	Спрос на рабочую силу						2003 г. в % к 2001 г.
	на 01.01.2002 г.		на 01.01.2003 г.		на 01.01.2004 г.		
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
Всего:	3445	100,0	2219	100,0	2043	100,0	59,3
в том числе:							
сфера материального производства:	2395	69,5	1544	69,6	1362	66,7	56,9
промышленность	823	23,9	442	19,9	515	25,3	62,6
сельское хозяйство	837	24,3	535	24,1	378	18,5	45,2
транспорт	170	4,9	112	5,1	111	5,4	65,3
связь	13	0,4	14	0,6	14	0,7	107,8
строительство	261	7,6	233	10,5	223	10,9	85,4
торговля и общепит	291	8,4	208	9,4	121	5,9	41,6
непроизводственная сфера:	1050	30,5	675	30,4	681	33,3	64,9
ЖКХ	271	7,9	243	11,0	148	7,2	54,6
бытовое обслуживание	88	2,0	25	1,1	37	1,8	54,4
здравоохранение	123	3,6	112	5,0	77	3,8	62,6
образование	113	3,3	42	1,9	53	2,6	46,9
другие отрасли	475	13,7	253	11,4	366	17,9	77,1
в т.ч. по формам собственности:							
государственная	2294	66,5	1155	52,1	1289	63,1	56,2
коллективная	640	18,6	621	28,0	444	21,7	69,4
частная	476	13,9	318	14,3	296	14,5	62,2
смешанная	35	1,0	125	5,6	14	0,7	40,0

Рынок рабочих мест представлен в основном для рабочих: так, в 2003 г. спрос на них по Республике Беларусь составил 79,5%, по Могилевской области – 72,8%; служащих – 20,5% и 27,2% соответственно. На рынке труда по-прежнему сохраняется значительный дисбаланс между имеющимися в банке данных службы занятости вакансиями и профессиональным составом безработных, территориальному размещению вакансий и месту проживания безработных. Несоответствие профессионально-квалификационной структуры вакансий и безработных, обострение дисбаланса спроса и предложения по признаку пола, не престижный характер работы, низкая заработная плата по большинству заявленных вакансий существенно снижают возможность их заполнения. Отдельные свободные рабочие места (вакансии), представляемые в службу занятости нанимателями, длительный период остаются незаполненными по причине низкой заработной платы (около 20% вакансий имеют заработную плату ниже величины прожиточного минимума).

Для сглаживания дисбаланса на рынке труда в международной практике и белорусском законодательстве используются активные и пассивные методы осуществления политики занятости.

*Активная политика занятости* представляет собой совокупность различного рода мер (организационных, правовых и экономических), способствующих снижению безработицы до ее минимального (естественного) уровня и ориентированных на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости, предоставляющих в то же время возможность предприятиям всех форм собственности свободно нанимать работников для эффективного производства. Активная политика занятости включает следующие меры:

- 1) обеспечение повышения конкурентоспособности работников, социально-профессиональной мобильности — гибкости и динамизма рабочей силы, адекватной по своей профессионально-квалификационной структуре технологическим потребностям производства и структуре спроса на рынке труда;
- 2) меры, инициирующие спрос на рабочую силу как со стороны частного, так и со стороны государственного секторов экономики;
- 3) меры, поощряющие развитие малого предпринимательства и самозанятости;
- 4) профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

*Пассивная политика занятости* направлена на сглаживание негативных последствий безработицы:

- 1) поддержание доходов (выплата пособия по безработице; доплаты на иждивенцев, разовое обеспечение товарами первой необходимости, лечение, отдых и праздничные мероприятия для детей – бесплатно или по сниженным ценам и др.);
- 2) компенсационные выплаты, целью которых является сдерживание массовых увольнений, временная частичная компенсация доходов работников предприятий, находящихся в вынужденных отпусках, а также работающих неполный рабочий день (неделю) по не зависящим от них причинам. Компенсационные выплаты используются как чрезвычайная мера и устанавливаются на определенный период и в определенных размерах (от одной до нескольких минимальных заработных плат).

Анализ расходов на указанные выше мероприятия в Могилевской области свидетельствует, что за последний год наблюдался рост расходов на пассивные меры и, в частности, выдачу пособий по безработице, которые составили в структуре всех затрат 34,8%, что на 9,8 процентного пункта выше, чем в предыдущем 2002 г. (табл. 5).



Таблица 5

**Состав расходов фонда содействия занятости  
на мероприятия, относящиеся к рынку труда [4, с. 51]**

Виды расходов	2002 г.		2003 г.	
	млн руб.	%	млн руб.	%
<b>1. Расходы на пассивные меры</b>	2104129,4	29,4	3142866,2	41,5
пособие по безработице	1785396,0	25,0	2636500,3	34,8
материальная помощь	60072,0	0,8	104706,5	1,4
компенсация	258661,4	3,6	401659,4	5,3
<b>2. Расходы на активные меры</b>	5034126,7	70,6	4436373	58,5
профорIENTATION	7455,1	0,1	6491,3	0,1
профессиональное обучение	1428231,1	20,0	1747133,8	23,1
общественные работы	661317,9	9,3	971612	12,8
переселение, молодежная практика, временная занятость	782714,3	11,0	386907,7	5,1
финансовая помощь, ссуды, субсидии	2074001,4	29,1	1222089,1	16,1
компенсация за создание дополнительных рабочих мест свыше 3%	45000,0	0,6	5820,6	0,1
за создание раб. мест для инвалидов (ст. 29)	15011,1	0,2	51768,2	0,7
информационное обеспечение занятости	20395,8	0,3	12809,6	0,2
создание единой ИВС			31740,7	
<b>ИТОГО расходов на меры, относящиеся к рынку труда</b>	7138256, 1	100,0	7579239,2	100,0

Для рыночной экономики наиболее целесообразно расширение активной политики занятости. Ее снижение в 2003 г. можно объяснить уменьшением затрат на переселение безработных в сельскую местность в связи с сокращением свободных рабочих мест; меньшим предоставлением ссуд на занятие предпринимательской деятельностью; на создание дополнительных рабочих мест сверх 3% от среднесписочной численности, поскольку компенсированы затраты лишь двум предприятиям (Краснопольскому УКДП «Топсбыт» и ОАО «Автомотосервис и торговля» г. Хотимска). В то же время продолжалась работа по реализации в г. Могилеве международного проекта «Создание трех центров социальных работ для безработных инвалидов в Беларуси». На временные работы за счет средств службы занятости на базе УП «Центр социальных работ для инвалидов» было трудоустроено 77 человек.

Возросла также доля средств на профобучение. В 2003 г. центрами занятости Могилевской области было направлено на профессиональное обучение 4159 человек, что составляет 8,4% всех безработных, нуждающихся в трудоустройстве [4, с. 17]. Из них получили профессию впервые 1597 безработных, прошли переподготовку 1408 человек и повысили квалификацию 885. Трудоустроено после профессионального обучения 2791 человек, или 71,7%.

Проведенное нами ранжирование профессиональной подготовки безработных Могилевской области в 2003 г. по основным профессиям и специальностям по проценту трудоустройства от прошедших обучение показало, что наиболее востребованы такие профессии, как водитель, продавец, предприниматель, секретарь-референт и т.д. (табл. 6). Незначительная переподготовка по специальности «экономист» покрывает спрос.

Таблица 6

## Профессиональная подготовка

Ранг	Процент трудоустроенных от прошедших обучение	Прошли обучение, чел.	Трудоустроено по окончании обучения, чел.	Профессия (специальность)
1	93	28	26	Экономист
2	88	625	548	Водитель автомобиля
3	86	69	59	Столяр; плотник
4	83	64	53	Каменщик
5	80,4	286	230	Предприниматель, основы бизнес-планирования
6	80,2	177	142	Электрогазосварщик
7	79,6	269	214	Продавец
8	75	134	100	Маляр, штукатур, облицовщик-плиточник
9	73	161	117	Секретарь-референт, машинистка
10	68	278	188	Оператор ПЭВМ
11	65	197	129	Бухгалтер

Как видно, государственное регулирование занятости как на макро-, так и на мезоуровнях позволяет снизить социальную напряженность на рынке труда и способствует росту трудового потенциала. К тому же регулирование занятости не ограничивается только сокращением безработицы и смягчением ее последствий. Оно предполагает и решение таких проблем, как развитие человеческих ресурсов, повышение гибкости рабочей силы, увеличение производительности труда и эффективности экономики в целом.

По мере формирования и усложнения задач государственного регулирования в сфере труда определяются и методы его осуществления. При этом с развитием самой системы государственного регулирования в Республике Беларусь инструментарий регулирования постепенно обогащается и видоизменяется. Меры государственного воздействия, направленные на разрешение проблем занятости населения, многообразны и разноаспектны. В соответствии с Государственной программой занятости населения Республики Беларусь основными направлениями государственного регулирования занятости являются:

- содействие формированию сбалансированной структуры спроса и предложения на рынке рабочей силы, рациональной структуры занятости;
- повышение уровня использования свободных трудовых ресурсов, содействие трудоустройству безработных и незанятого населения;
- предоставление предусмотренных законодательством государственных гарантий в сфере занятости безработным, которые не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда;
- организация временной трудовой занятости безработных в виде оплачиваемых общественных работ;
- развитие системы профориентации молодежи и безработных;
- повышение качества трудовых ресурсов, совершенствование системы подготовки и переподготовки безработных в соответствии с потребностью экономики в кадрах и требованиями нанимателей к качеству рабочей силы;

- поддержка и развитие предпринимательской инициативы безработных;
- принятие дополнительных мер по развитию региональных рынков рабочей силы и обеспечению занятости населения территорий и населенных пунктов с устойчиво высоким уровнем безработицы;
- совершенствование законодательства по вопросам обеспечения занятости населения;
- совершенствование и развитие инфраструктуры государственной службы занятости [5, с. 5].

Приоритетными направлениями Государственной программы являются обеспечение создания новых рабочих мест, и прежде всего, на перспективных производствах и в сфере востребованных услуг, смягчение остроты проблемы молодежной и женской безработицы, содействие в трудоустройстве инвалидам, лицам, освобожденным из учреждений уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел, несовершеннолетним, бывшим военнослужащим и членам их семей.

Данные направления должны обеспечить социальную эффективность занятости, которая трактуется как «результативность занятости с точки зрения создания условий для развития человеческого потенциала страны, улучшения его отдельных характеристик, расширения возможности удовлетворения вторичных потребностей человека (социальных потребностей, потребностей в уважении, самовыражении и саморазвитии), экологическая безопасность создания новых рабочих мест и функционирования действующих, возможность социальной реанимации и полноценной жизни в обществе социально уязвимых демографических слоев (инвалидов, женщин с малолетними детьми, пенсионеров, молодежи)» [1, с. 52].

С целью обеспечения более полной и эффективной занятости на мезо- и макроуровнях прогнозируется состояние рынка труда, определяется предложение и спрос на рабочую силу как в территориальном разрезе, так и во времени. При прогнозировании учитываются: высвобождаемые с производства работники; молодежь, окончившая школу, ПТУ, ссузы, вузы; уволенные из вооруженных сил; освобожденные из мест лишения свободы; лица, нуждающиеся в трудоустройстве; уволенные по причине текучести. Данный прогноз позволяет оптимизировать социальную политику государства. Кроме этого, прогнозы занятости наряду с регулированием рынка труда предопределяют разработку прогнозов и программ перестройки сферы образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, формирования эффективной системы непрерывного образования, отвечающей требованиям современного научно-технического прогресса и рыночной экономики. Система образования должна обеспечивать наличие на рынке труда рабочей силы нужного и постоянно растущего уровня квалификации. Это станет необходимыми условиями уменьшения технологической и структурной безработицы. Альтернативные прогнозы занятости представляют собой исходный материал при разработке мер по регулированию рынка труда.

Особая роль отводится управлению трудовым потенциалом на микроуровне, т.е. на уровне предприятия. При этом важной функцией управления является планирование и прогнозирование рабочей силы, обеспеченность предприятия которой – один из основных факторов, влияющих на объем производства продукции. Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала). Поскольку прибыль зависит от рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, то на предприятии целесообразно провести анализ данных факторов. Важно, чтобы предприятие не только имело установленное

планом общее число рабочих, но и чтобы оно располагало рабочими всех необходимых для производства профессий. С этой целью фактическое число рабочих по профессиям сопоставляется с необходимым для выполнения производственного плана контингентом. При наличии отклонений выявляются причины их образования, а также проверяется, какие меры принимало предприятие для обеспечения рабочими нужных профессий.

На предприятиях зачастую планируемая численность рассчитывается исходя из темпов роста объема производства и производительности труда, при этом за базу принимается среднесписочная численность работающих в отчетном периоде. Планирование численности работников предприятия связано также с показателем использования рабочего времени в течение года, измеряемым в человеко-часах и человеко-днях. Среднее число часов и дней работы одного рабочего в год определяется на основе баланса рабочего времени, который включает: расчет полезного фонда времени в днях (явочного времени); установление средней продолжительности рабочего дня; определение эффективного полезного фонда времени в часах. Планирование рабочих сдельщиков осуществляется исходя из трудоемкости.

Для повышения эффективности работы предприятий целесообразно определение оптимальной численности работников. Просчитанная нами оптимизационная задача на одном из Могилевских предприятий показала, что в зависимости от требуемых объемов произведенной продукции, планируемой себестоимости с учетом роста заработной платы и достижения максимальной прибыли необходимо было бы высвободить 58 человек (640-582). Это свидетельствует о том, что на предприятии имеет место неэффективная занятость, которую можно было бы избежать путем лучшей организации производственного процесса и связанной с ним деятельности, т.е. совершенствования техники, технологии, усиления материальной заинтересованности в результатах труда и укрепления трудовой дисциплины. Трудоизбыточность на предприятии задерживает рост заработной платы и как следствие снижает мотивацию работников, в результате падает заинтересованность в повышении квалификации, что ведет к ухудшению трудового потенциала.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о необходимости развития системы управления в сфере трудовых отношений с целью повышения эффективности занятости как на микроуровне, так и в целом по республике.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ванкевич Е.В., Морозова А.П., Новикова И.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. – Витебск, 2004. – 303 с.
2. Мониторинг рынка рабочей силы Республики Беларусь 2003 г. – Минск, 2004. – 61 с.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2003 (стат. сб.) Минстат РБ.– Минск, 2004. – 607 с.
4. Мониторинг рынка труда Могилевской области 2003 г. – Могилев, 2004. – 52 с.
5. Государственная программа занятости населения Республики Беларусь на 2004 год. – Минск. – 2004.
6. Краткий статистический сборник «Республика Беларусь в цифрах» 2004 (стат. сб.) Минстат РБ.– Минск, 2004. – 342 с.

#### SUMMARY

*Management of labour potential in conditions of economy transformation is grounded in the article, its mechanism is also submitted. The misbalance of supply and demand in a labour market is examined at the macro level, and the directions of state regulation of the population employment are stated. Questions of planning and forecasting the labour potential at a micro level are touched. An extensive statistical material is presented.*