

**Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет»**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ  
РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ  
И РЫНКА ТРУДА ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ПОЛОЦКОГО РЕГИОНА**

**Под общей редакцией И.В. Зеньковой**

**Новополоцк  
2017**

УДК 330.101.542/541(043.3)  
ББК 65.9(2)49  
О-13

Рекомендовано к изданию советом учреждения образования  
«Полоцкий государственный университет» в качестве монографии

*Авторы:*

*И.В. Зенькова* (введение, разделы 1.4, 3.1, глава 5, заключение);  
*В.Л. Клюня* (введение, глава 5, заключение); *В.В. Бичанин* (введение, раздел 1.6);  
*Е.В. Богданова* (введение, разделы 1.1, 3.2, 4.4, заключение);  
*В.А. Ганский* (разделы 2.1, 2.2, 2.3); *С.В. Защиринская* (разделы 1.2, 1.3, заключение);  
*Е.В. Прудникова* (введение, заключение, разделы 3.3, 3.4, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3);  
*Е.Н. Петрова* (раздел 3.5); *И.Н. Шульженко-Суханова* (раздел 1.5)

*Рецензенты:*

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента  
Полоцкого государственного университета Н.И. ДУБРОВСКИЙ;  
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории  
Белорусского государственного университета А.И. ТЕРЕШКОВ

**Обеспечение сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка  
О-13 труда для устойчивого развития социально-экономического потенциала  
Полоцкого региона / под общ. ред. И.В. Зеньковой. – Новополоцк : Полоц.  
гос. ун-т, 2017. – 204 с.  
ISBN 978-985-531-492-0.**

В монографии представлены теоретические основы исследования согласования рынка образовательных услуг и рынка труда; социально-экономический потенциал региона и его оценка; социально-экономический анализ основных тенденций на рынке труда в промышленности и агропромышленного комплекса Полоцкого региона; основные пути повышения уровня образования трудовых ресурсов; концепция результатов проведенных аналитических исследований по согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда Полоцкого региона.

Предназначена для научно-педагогической общественности, студентов, магистрантов, аспирантов, специалистов туристической сферы и государственного управления.

УДК 330.101.542/541(043.3)  
ББК 65.9(2)49

ISBN 978-985-531-492-0

© Полоцкий государственный университет, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА .....	7
1.1. Теоретические основы исследования рынка образовательных услуг .....	7
1.2. Региональный рынок труда как социально-экономическая система.....	12
1.3. Теоретические основы исследования региональных рынков труда.....	18
1.4. Концептуальные основы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда .....	26
1.5. Потенциал трудовых отношений на принципах социального партнерства в высшей школе для обеспечения устойчивого развития .....	35
1.6. Значение социально-гуманитарной подготовки выпускников по формированию компетенций и их осуществлению в профессиональной деятельности в трансформационной экономике.....	44
Глава 2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА И ЕГО ОЦЕНКА .....	57
2.1. Теоретико-методические основы формирования и реализации экономического потенциала региона .....	57
2.2. Методики оценки экономического потенциала региона .....	64
2.3. Трудовые ресурсы как основа эффективной реализации экономического потенциала региона.....	68
Глава 3. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ПОЛОЦКОГО РЕГИОНА .....	79
3.1. Комплексный анализ основных тенденций развития рынка труда.....	79
3.2. Анализ несбалансированности спроса и предложения на рынке труда .....	94

3.3. Инновации в агропромышленном комплексе.....	100
3.4. Анализ воздействия экстенсивных и интенсивных факторов развития Полоцкого региона.....	105
3.5. Анализ и экономическая оценка эффективности использования затратообразующих факторов на предприятиях региона.....	116
3.6. Количественный анализ и динамика трудового потенциала агропромышленного комплекса .....	134
Глава 4. ОСНОВНЫЕ ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	147
4.1. Квалификационно-нравственная подготовка и переподготовка кадров сельскохозяйственного производства в инновационной экономике .....	147
4.2. Оценка качества и развитие трудовых ресурсов в инновационной экономике .....	156
4.3. Основные мероприятия по улучшению кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций, рекомендуемые на региональном уровне .....	162
4.4. Формирование механизма управления трудовыми ресурсами на микроуровне.....	172
Глава 5. КОНЦЕПЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕННЫХ АНАЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО СОГЛАСОВАНИЮ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА ПОЛОЦКОГО РЕГИОНА .....	179
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	194
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	197

## ВВЕДЕНИЕ

Важной составляющей воспроизводства интеллектуального капитала является воспроизводство человеческого капитала. Формирование капитала в широком смысле слова в многообразных его формах представляет собой самый важный источник экономического роста и развития. Нарастание объемов инвестиций в интеллектуальный капитал тесно связано с повышением их роли в воспроизводстве ВВП и в обеспечении экономического роста.

Инвестиции в образование, науку – один из важнейших факторов экономического роста и накопления национального богатства; в настоящее время более важный, чем инвестиции в основные фонды. Переход к новому типу экономики сопровождается зарождением новой «идеологии» экономического развития, в основе которой лежит понимание того, что главным фактором революционных преобразований является не вещественный капитал, а человек, его знания, новаторское мышление, способность к перемене профессий, культурной и общественной среды.

Для новой экономики главным является не столько тиражирование новых экземпляров традиционного продукта, сколько разработка и создание новых товаров и услуг. Соответствующим образом меняется и оценка факторов производства. Если в индустриальной экономике в качестве измерителя объема вовлеченных в производство факторов выступало количество средств производства, предметов труда и самого труда, то в новой экономике такого рода измерителями становятся качественные показатели, отражающие насыщение экономики результатами научно-технического развития.

В силу имеющейся разбалансированности между производственно-технологическими параметрами рабочих мест и существующей структурой трудовых ресурсов представляется важным разработка методик, способствующих достижению согласованности между сферой образования и рынком труда.

В соответствии с заданием на исследование социально-экономического анализа основных тенденций развития трудовых отношений, рынка труда, особенностей инновационного развития экономики авторами проекта были решены следующие задачи:

- систематизировать и обобщить теоретические основы исследования рынка образовательных услуг, согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, региональных рынков труда и показать значение социально-гуманитарной подготовки выпускников по формированию компетенций

и их применению в профессиональной деятельности в трансформационной экономике;

- провести комплексный анализ основных тенденций развития рынка труда, выявить элементы несбалансированности спроса и предложения на рынке труда;

- проанализировать инновации в агропромышленном комплексе (АПК), сделать количественный анализ трудового потенциала АПК, показать степень воздействия экстенсивных и интенсивных факторов на развитие Полоцкого региона;

- оценить качество и развитие трудовых ресурсов в инновационной экономике, предложить основные мероприятия по улучшению кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций, рекомендуемые на региональном уровне, сформировать механизм управления трудовыми ресурсами на микроуровне;

- предложить и обосновать проект Концепции результатов проведенных аналитических исследований по согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда Полоцкого региона.

Авторы выражают искреннюю благодарность наставникам и рецензентам: доктору экономических наук, профессору *С.И. Поздееву*; доктору экономических наук, профессору *А.Н. Дубровскому*; доктору экономических наук, профессору *П.С. Лемещенко*; кандидату социологических наук *Н.И. Глушонку*, чьи советы и предложения помогли систематизировать и обобщить результаты исследования.

## **Глава 1**

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА**

#### **1.1. Теоретические основы исследования рынка образовательных услуг**

Образование – часть общественного воспроизводства. В системе образования человек пребывает значительный период своей жизни. Для оказания услуг образования используется значительная часть основных и оборотных фондов, кадрового потенциала. Молодые люди старше 16-ти лет пятую-шестую часть трудоспособного возраста оторваны от труда по производству материальных благ и услуг. В такой ситуации их можно было бы исключить из воспроизводственного процесса. Не думаем, что это правильно, потому что накопление физических, умственных и творческих способностей – это обычный процесс воспроизводства человека. Как он воспроизводит затраченные в ходе труда силы, обогащает себя знаниями, повышает культуру, так и воспроизводит опыт поколений в ходе обучения. Разница только в том, что учеба ведется концентрированно и непрерывно. Если бы ее не было, то работников надо было бы дообучать либо ежедневно, либо периодически – после каждого изменения в производстве или в сфере услуг. А эти изменения могут быть частыми – иногда через каждые 20 месяцев из-за морального старения орудий производства.

Итак, сфера образования не обособленная единица, а часть общественного воспроизводства, более того, непосредственного производства. Отнесение ее к потреблению приводит к недооценке образования и остаточному финансированию.

Из непосредственного производства образование входит в фазу обмена. В ней осуществляется спрос и предложение рабочей силы. Спрос тем выше, чем выше уровень общей, профессиональной и творческой подготовки. В сфере распределения уровень квалификации учитывается в заработной плате, премиях, гонорарах и др. Система образования получает средства из фазы распределения. Это отражается в показателях потребления. Следовательно, образование входит во все части воспроизводственного цикла и его можно сопоставлять с показателями производства, национального богатства, национального дохода и другими экономическими показателями.

Затраты на общеобразовательную и профессиональную подготовку человека оцениваются выше, чем стоит производство, домашнее имущество, т.е. у общества нет ничего дороже, чем «цена человека». Соответственно, оно должно относиться к образованию как сфере человеческой деятельности. Это и есть главная из задач, которая определяет предмет экономики страны в целом и экономики образования в частности [76, с. 200].

Сфера образования, с одной стороны, интегрирует различные по форме компоненты учебной деятельности в единую подсистему общества, с другой – выступает полем взаимодействия учебного процесса, учебной деятельности с другими видами и формами жизнедеятельности субъекта по поводу функции образования. Тем самым сфера образования способна охватывать «образовательное влияние», которое осуществляют собственно учебные заведения, и действие в этом направлении других социальных институтов.

Таким образом, когда мы рассматриваем сферу образования, предметом анализа оказываются не только процессы обучения и даже не только процесс социокультурного развития человека, но и все, что непосредственно или опосредованно воздействует на эти процессы и сопутствует им. Это естественно, поскольку человек как субъект действует под влиянием всех своих жизненных условий, в каждый вид деятельности он включается частично. Но эта часть его проявившейся сущности неотрывно связана с другими, зависит от них.

Сфера образования не может выйти на нормальный уровень функционирования, если не будет поддержки других сфер и общественных процессов, в своем единстве наполняющих жизнь человека до пределов социально приемлемого бытия. Ущербность в одном отношении, в одной стороне жизнедеятельности (к примеру, в семейной) непременно отразится на результатах его учебной деятельности.

Социально-демографические, семейно-бытовые, производственные, экономические, политические процессы пронизывают сферу образования. Особенно тесная связь у сферы образования с другими сферами культуры: наукой, искусством, массовой коммуникацией. В наиболее широком контексте сфера образования охватывает всю жизнедеятельность включенных в учебную деятельность людей, социальных групп, прежде всего обучающихся и учащихся. В данном контексте ее вполне можно представить и как сферу жизнедеятельности этих социальных групп. Она принимает на себя функции не только организации собственно учебы, но и других жизненно важных для ее субъектов форм деятельности: труд, общение, управление и др.



Естественно, что в сфере образования ведущими занятиями являются учеба (учебная деятельность учащихся) и обучение (обучающие действия учителей), а основные ситуации сферы образования – это те, что складываются в учебном процессе, в ходе действия учебных технологий. Конечно, учебными ситуациями и занятиями не исчерпывается содержание сферы образования.

Институциональные и неинституциональные формы организации учебной деятельности, как и технологии учебного процесса, служат лишь удачной или неудачной надстройкой учебного процесса над учебными ситуациями и занятиями. Весьма показательным то, что термин «занятие» получил наибольшее распространение в педагогической литературе и чаще используется в исследовании социокультурных процессов. Суть дела не только в том, что «учение» не в полной мере подходит под категорию «труд». Видимо, это вызвано более субъективным, личностным содержанием, которое охватывается понятием «занятие». Труд выражает прежде всего общественную форму деятельности, ее внешнюю предметную и социальную целесообразность, в то время как занятие весьма характерно указывает на ее социокультурное содержание, на развитие субъекта [54, с. 200].

Многие исследователи сходятся на том, что основным направлением деятельности вуза является предоставление образовательных услуг, но не дают однозначного определения, в какой конкретной форме существует услуга, что понимать под товаром или продуктом вуза.

Так, А.О. Ченцов предлагает следующее определение: «образовательные услуги создаются в процессе научно-педагогического труда, являющегося разновидностью научного труда. Результат научно-педагогического труда может быть назван образовательным продуктом. Образовательный продукт – это часть интеллектуального продукта, адаптированная к соответствующему сегменту образовательных услуг» [93, с. 120–123]. Из определения видно, что образовательная услуга, которая создается с целью удовлетворения потребностей потребителя, является результатом научно-педагогического труда.

Согласно теоретическому подходу М.А. Лукашенко, конечный образовательный продукт – это образованность индивида, а промежуточный образовательный продукт видится им как результат промежуточных этапов образовательного производства, выраженный в образовательных товарах и услугах [40, с. 11].

Существуют и другие точки зрения о том, что такое образовательная услуга. Рассмотрим существующие трактовки понятия «образовательной услуги» в научных публикациях различных авторов (табл. 1.1).

Таблица 1.1. – Систематизация теоретических подходов к рассмотрению образовательной услуги как экономической категории

Теоретический подход	Сущность подхода
А.М. Стрижов	образовательная услуга – целенаправленная деятельность, характеризующаяся взаимодействием участников образовательного процесса и направленная на удовлетворение образовательных потребностей личности
Р. Джапарова	образовательная услуга – деятельностная передача системных знаний и привитие проверенных опытом практических навыков к определенному виду занятия путем непосредственной коммуникации с обучаемым
Е.Д. Липкина	образовательная услуга – совокупность знаний, умений, навыков и определенного объема информации, которые используются для удовлетворения специфической потребности человека и общества в интеллектуальном развитии и приобретении профессиональных умений и навыков
С.А. Зайчикова	образовательная услуга – система знаний, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения потребностей индивида, общества и государства и направлены на приращение человеческого капитала
В.Н. Зотов	образовательная услуга – это объем учебной и научной информации, передаваемой гражданину в виде суммы знаний общественного и специального характера, а также практических навыков, передаваемых гражданину по определенной программе
Т.А. Сон	образовательная услуга есть результат учебной, управленческой и финансово-хозяйственной деятельности учебного заведения, направленной на удовлетворение производственного спроса на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы, спроса индивидов на получение профессии или квалификации, переквалификации
И.Б. Романова	образовательная услуга – трудовая деятельность экономической единицы, направленная на удовлетворение потребности некоторого субъекта в образовании (т.е. в приобретении систематизированных знаний, умений и навыков), осуществляемая с предварительного согласия данного субъекта
В.П. Щетинин	образовательная услуга – система знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения многочисленных потребностей человека, общества и государства
Н.Н. Терещенко	образовательная услуга – это целый комплекс действий воспитательного и обучающего характера, направленный на удовлетворение потребностей индивида, в результате осуществления которого происходит совершенствование имеющихся и приобретенных навыков

*Источник:* авторская разработка с использованием данных [81, с. 48; 22, с. 55; 39, с. 10; 24, с. 12; 27, с. 13; 91; 69, с. 28; 99, с. 12 – 13; 83, с. 21].

Другими словами, образовательная услуга – это особый вид товара (продукта), который создается в образовательной отрасли и обладает потребительной стоимостью, удовлетворяет образовательные потребности не только личности, но и всего общества. Образовательные услуги

имеют отличительные характеристики, которые выделяют их среди прочих услуг [30, с. 47].

Систематизируем специфические черты образовательных услуг:

1) *специфика образовательных услуг заключается в том, что, по мнению многих исследователей, они относятся к категории «общественных благ (товаров)».* Предоставление общественных благ, а следовательно, оплату и ответственность за их производство берет на себя государство. Но все же большинство специалистов относят данные услуги к категории «квазиобщественное благо». Например, С. Фишер подчеркивает, что забота государства о потреблении насущных благ не исключает сотрудничества со сферой бизнеса [90]. Дж. Стиглиц относит часть образовательных услуг (начальное, среднее образование) к общественным, а другую часть (высшее, послевузовское, профессиональное) – к квазиобщественным благам [59];

2) *своеобразной чертой услуг образования является невозможность их непосредственного денежного измерения.* Ценовой механизм часто не в состоянии отразить всех затрат на производство образовательных услуг. Если в материальной сфере их сравнительно легко измерить количественно (например, в штуках или килограммах) на единицу продукции, то применительно к образовательным услугам это трудноосуществимо. Полезный результат такой услуги может проявиться лишь спустя продолжительное время, и его практически можно измерить лишь с помощью косвенных показателей;

3) *еще один отличительный признак образовательных услуг – многозначность целей, поставленных перед производителями этих услуг.* Как правило, деятельность образовательного учреждения не направлена явно на достижение прибыли. Но, с другой стороны, вышеупомянутые интересы связаны с ростом благосостояния, который предполагает получение прибыли, необходимой для обеспечения расширенного воспроизводства. Таким образом, прибыль не является изначально запретным ориентиром для учреждения образования, но, конечно, и не сводится только к нему;

4) *особенность образовательных услуг проявляется и в том, что они оказываются, как правило, в комплексе с созданием духовных ценностей, преобразованием и развитием личности обучающегося.* Эти услуги обеспечивают реализацию познавательных интересов обучающихся, удовлетворяют потребности личности в духовном и интеллектуальном развитии, вносят вклад в создание условий для их самоопределения и самореализации, участвуют в формировании, сохранении и развитии разнообразных способностей человека к труду, в специализации, профессионализации и

росте его квалификации. Поэтому можно сказать, что образовательные услуги непосредственно участвуют в формировании человеческого капитала;

5) *главной особенностью оказания образовательных услуг* А. Панкрухин называет *сотворчество преподавателя и слушателя*. В сфере образования, где преобразуется личность клиента, он, не являясь профессионалом, претендует на самую активную роль в процессе производства и оказания образовательных услуг. Важно также и то, что оказание услуг образования, предполагающее ярко выраженную открытость этой сферы для информационного, кадрового и другого обмена, задает приоритет сотрудничества и ограничивает эффективность конкуренции производителей образовательных услуг [59];

6) *образовательные услуги как никакой другой вид деятельности находятся под пристальным общественным вниманием и вне рыночным давлением*. Это положение наиболее отчетливо проявляется в рамках политических кампаний, в которых вопрос общественного образования обычно рассматривается как элемент обеспечения национальной безопасности, перспективы выживания и развития нации.

Итак, *образовательная услуга – это элемент образовательной деятельности, имеющий особые цели и субъективный состав*. Целью образовательных услуг является *передача знаний, умений, формирование профессиональных навыков и освоение их обучающимся*. Субъектами образовательных услуг являются *образовательные учреждения в лице преподавательского состава и обучающиеся, желающие получить образование того или иного уровня*.

## **1.2. Региональный рынок труда как социально-экономическая система**

Эффективное развитие региональной экономики зависит от успешного функционирования системы региональных рынков. Они обеспечивают материальные, финансовые, информационные и миграционные потоки, посредством которых осуществляется их взаимодействие. Особое место в системе региональных рынков принадлежит рынку труда. Региональный рынок труда функционирует под воздействием социально-демографических, экономических, экологических, природно-климатических факторов. Экономический рост в регионе напрямую зависит от качества и количества трудовых ресурсов, являющихся основным фактором производства, и эффективности их использования. В то же время спрос на рабочую силу и структура занятости населения определяются экономическим развитием региона.

В отличие от других рынков, рынок труда имеет социальную направленность, что обуславливает его значимость для региона. С одной стороны, доходы от трудовой деятельности являются основой благосостояния большей части населения, с другой – неполная занятость ведет к негативным последствиям, выражающимся в росте социальной напряженности, ухудшении социально-экономических показателей региона.

Региональный рынок труда – одна из социально-экономических подсистем региона. В связи с этим комплексное изучение проблем рынка труда на региональном уровне, исследование его перспектив и направлений развития являются важными не только в теоретическом, но и в практическом аспекте.

Развитие рыночных отношений в сфере труда, повышение роли органов государственной власти субъектов в решении социально-экономических задач региона требуют применения системного подхода к совершенствованию системы регулирования регионального рынка труда [7].

Проблемы комплексного развития экономики региона раскрываются в исследованиях Э.Б. Алаева, Н.Н. Баранского, А.Т. Гранберга, В.В. Кистанова, Н.Н. Колосовского, К.Н. Некрасова и других ученых.

Вопросами региональных рынков и разработкой подходов к их классификации занимались зарубежные экономисты: Дж. Блэйр, К. Бэйн, М. Темпл, П. Хоуэллс.

Большой вклад в изучение системы региональных рынков внесли отечественные ученые, такие как В.Л. Ключня, Е.В. Ванкевич, И.В. Зенькова, М.П. Пилуй и другие.

Региональный рынок труда – это рынок труда отдельного региона. Регионом может считаться социально-экономическая система со своими органами власти и управления.

Локальный рынок труда – это рынок труда отдельной отрасли экономики или отдельного хозяйственного комплекса. Он является частью регионального и национального рынков труда [7].

Следующее определение региональному рынку труда дают Н.Н. Михеева и С.И. Леонов: «Региональные рынки труда – это локализованные сегменты общенационального рынка, для них также характерно взаимодействие спроса и предложения, в результате чего формируются равновесные цены – заработная плата, определенный уровень безработицы. Межрегиональные различия на рынках труда носят долговременный характер» [46, с. 47]. К тому же авторы уточняют, что «региональный рынок труда – это территориально обособленная часть общенационального рынка труда» [46, с. 4, с. 50].

В связи с этим можно сделать вывод, что понятие «региональный» предполагает четко определенные географические границы.

В основе функционирования рынка труда лежат те же принципы, что и в основе действия механизма рынка потребительских товаров и услуг, однако функционирование рынка труда имеет свои особенности. Они связаны с характером воспроизводства и особенностями товара – рабочей силы.

Являясь одной из социально-экономических подсистем региона, рынок труда влияет на другие подсистемы, их состояние и развитие, и сам испытывает влияние с их стороны. Рынок труда как социально-экономическая подсистема региона взаимодействует с другими его составляющими: потребительским и финансовым рынками, рынками средств производства, недвижимости, информации, образовательных услуг.

Кроме того, региональный рынок труда взаимодействует с такими подсистемами региона, как производственная, природно-ресурсная, институциональная и социально-культурная. В производственной подсистеме региона осуществляется трудовая деятельность людей, поэтому наличие регионального рынка труда обуславливает существование данной подсистемы и наоборот.

Природно-ресурсная подсистема основана на использовании различных видов ресурсов, кроме финансовых, трудовых и информационных, и представлена добывающими и перерабатывающими сырьем предприятиями, в связи с чем для функционирования данной подсистемы требуются именно трудовые ресурсы. В свою очередь, развитие природно-ресурсной подсистемы обеспечивает дополнительную занятость населения.

Институциональная подсистема также предполагает привлечение трудовых ресурсов, так как любая деятельность осуществляется людьми, поэтому рынок труда обеспечивает кадрами различные региональные институты: законодательные и исполнительные органы власти, органы государственного и муниципального управления. Данные региональные институты регулируют отношения в социально-трудовой сфере, проводят государственную политику и осуществляют управление в области труда.

В социально-культурной подсистеме региона реализуется культурно-оздоровительная и туристская деятельность, которая предполагает создание среды отдыха и восстановления здоровья населения региона, среды сохранения национальных традиций и обычаев. Она испытывает потребности в трудовых ресурсах для организации и поддержания соответствующей инфраструктуры. В то же время люди не могут осуществлять трудовую деятельность непрерывно, им требуется отдых и релаксация.

В современных условиях глобализации экономики большое значение приобретают межрегиональные отношения. Региональные рынки характеризуются высокой степенью открытости. Взаимодействие между регионами происходит с помощью входных и выходных каналов, через которые идут финансовые, материальные, информационные и миграционные потоки. При перемещении трудовых ресурсов из региона в регион одновременно осуществляются и другие виды потоков. От численности населения в регионе зависит объем бюджетного финансирования, потенциальная и фактическая емкость потребительского, финансового рынков, рынков информации и образовательных услуг, развитость инфраструктуры региона.

Таким образом, взаимосвязь рынка труда как социально-экономической подсистемы региона с другими его подсистемами неразрывна, так как он является «поставщиком» трудовых ресурсов для всех подсистем региона и обеспечивает их функционирование. Люди реализуют свои возможности, удовлетворяют потребности, осуществляют профессиональную деятельность в различных подсистемах региона, т.е. они являются основой организации и существования всех составляющих региона как социально-экономической системы.

Рынок труда представляет собой подсистему региональной экономики, которая тесно взаимодействует с другими ее составляющими, образуя систему региона. Однако все же определяющим положением остается внутренняя организация регионального рынка труда. От его состояния, как мы уже отметили, зависит функционирование всех других подсистем региона. В связи с этим необходимо изучить институциональную структуру регионального рынка труда с точки зрения их функциональных характеристик, проанализировать особенности и выявить проблемы регионального рынка труда [7].

Регионы имеют различные внутренние (специфические) социально-экономические и воспроизводственные (демографические, отраслевые и т.п.) особенности и потенциалы, соответственно, на них по-разному воздействуют внешние (общие) факторы: спад, структурные изменения и др. К числу специфических факторов, характеризующих особенности регионального рынка труда, относятся следующие:

- уровень социально-экономического развития региона на момент формирования рынка труда; от него во многом зависят уровень доходов и уровень жизни населения, его социальная защищенность, возможности образовательного и квалификационного потенциала;

- демографические особенности региона, состав и структура населения, половозрастная структура, доля городского, сельского населения, ко-

личественное соотношение различных социально-демографических групп; размеры миграционного движения и другие;

- структура общественного производства в регионе: соотношение между производственной и непроизводственной сферами, между отраслями экономики, доля государственных предприятий, глубина общественного разделения и кооперации труда и др.;

- технико- и организационно-экономические характеристики региональной экономики, обуславливающие развитость гибких форм организации производства, занятости рынка труда (его флексибилизации), применение различных нестандартных форм занятости;

- политические: государственное устройство страны, определяющее специфику отношений по воспроизводству рабочей силы (ее подготовки, распределению, перераспределению) и занятости между регионами;

- социокультурные и национально-этнические факторы, влияющие на демографические и иные региональные характеристики и выбор приемлемых форм занятости (в частности, культура труда, традиции и обычаи, сложившиеся в данном регионе; отношение к рыночным реформам, готовность к всевозможным преобразованиям и т.д.).

В результате воздействия вышеназванных факторов с самого начала перехода к рынку стала проявляться дифференциация региональных рынков труда и характерные для каждого из них специфические способы регулирования, вытекающие из особенностей отдельного региона.

Выявлены характерные черты регионального рынка труда: во-первых, отсутствует механизм саморегулирования; во-вторых, имеются тенденции к стихийному воспроизводству кризисного состояния, т.е. стагнации и застоя; в-третьих, существует низкая восприимчивость к внешним воздействиям и мерам, направленным на вывод регионального рынка из кризисного состояния. Эти черты находят проявление в медленной ротации безработных, увеличении продолжительности безработицы, ограниченном предложении рабочих мест. В этих условиях особое значение приобретает региональное регулирование, которое должно способствовать:

- распределению и размещению трудовых ресурсов путем децентрализованного и централизованного регулирования (через систему индикативного планирования);

- реализации политики макроэкономической стабилизации в регионе;

- осуществлению распределения и перераспределения региональных доходов путем введения местных налогов и др.;

- влиянию на правовые основы, учитывающие особенности функционирования регионального рынка труда;



- развитию муниципального сектора экономики (расширяя или сужая его границы);
- развитию региональной рыночной инфраструктуры и институциональной рыночной среды.

Региональное регулирование проявляется в различных комбинациях объемов, соотношений мер и методов регулирования, которые вытекают из прежнего состояния региональной экономической системы, а также из социально-демографической структуры населения, профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, национального состава, традиционных видов занятости, распространенных на данной территории.

Разработка стратегии, форм, методов регионального регулирования рынка труда – важная научная задача. Решение этой задачи позволит достичь следующих целей:

- 1) уйти от шаблонных подходов в регулировании рынка труда (спрос и предложение рабочей силы всегда конкретны в отдельном регионе);
- 2) выявить муниципальные приоритеты;
- 3) повысить эффективность целевого бюджетного финансирования;
- 4) эффективнее воздействовать на сферы рынка труда, порождающие наибольшую социальную напряженность.

Таким образом, *региональное регулирование решает задачу сосредоточения ресурсов, принадлежащих различным собственникам, на наиболее значительных для населения региона направлениях. При этом оно может осуществляться по той или иной модели. Выделим три из них.*

*Первая модель предполагает создание рабочих мест с низкой производительностью для значительной части трудоспособных граждан, которые имеют, соответственно, и низкие доходы. Формально безработица уменьшается, но появляется обширный класс «новых бедных» – работающей бедноты.*

*Вторая модель ориентирована на обеспечение занятости практически для всей рабочей силы путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними удовлетворительными условиями труда и оплаты. Недостаток модели – расчет только на государственные финансовые средства, ограничение которых неминуемо ведет к сокращению рабочих мест.*

*Третья модель способствует созданию благоприятных условий для развития предпринимательской инициативы и малого предпринимательства и характеризуется созданием новых рабочих мест прежде всего в негосударственном секторе.*

Выбор стратегии регулирования зависит от финансовых и административных возможностей региона. На уровне региона имеется больше возможностей для оптимизации процессов централизованного государственного регулирования и децентрализованного частнопредпринимательского саморегулирования. Изменение соотношения госрегулирования и саморегулирования и его характера по мере решения конкретных задач приводит к стабилизации и преобразованию рынка труда [42, с. 4].

### **1.3. Теоретические основы исследования региональных рынков труда**

Важнейшим условием развития экономики региона являются региональные рынки. В связи с быстрым переходом к рыночным отношениям возникла необходимость исследования функционирования и взаимодействия региональных рынков. В современных условиях недостаточно изучать проблемы рынка с позиций макро- и микроэкономики, требуется их рассмотрение и на мезоуровне [7]. Изучение региональных рынков особенно актуально в Республике Беларусь, где регионы существенно отличаются друг от друга по определенным показателям, а значит и по-разному воздействуют на экономику страны.

Весомый вклад в изучение системы региональных рынков внесли отечественные и зарубежные ученые, такие как: В.Л. Ключня, Е.В. Ванкевич, Л.И. Тихонова, М.П. Пилуй, И.В. Зенькова, Р.И. Шнипер, А.С. Новоселов, А.С. Маршалова и другие.

Согласно теоретическому подходу Б.П. Орлова и Р.И. Шнипера, региональный рынок есть «важнейший элемент территориальной организации народного хозяйства» [57, с. 134].

По мнению Ф.А. Крутикова, региональный рынок – это «совокупность условий, при которых осуществляется реализация товаров народного потребления в рамках территории определенного района страны» [72].

Однако, пишет А.А. Байматов, «методологический подход Ф.А. Крутикова ... не в полной мере характеризует сущность ... регионального рынка, так как, во-первых, это определение отражает только количественную сторону рынка, поскольку условия реализации – это количественные соотношения частей общественного продукта по стоимости и вещественной форме. Рынок не только условие реализации, но прежде всего сам процесс реализации, имеющий определенное экономическое содержание. Во-вторых, на региональном рынке реализуются не только товары народного потребления, но и средства производства, так как единый региональный рынок со-

стоит из регионального рынка средств производства и регионального рынка предметов потребления» [6, с. 9].

*Теоретический подход А.А. Байматова, на наш взгляд, наиболее полно отражает определение регионального рынка, так как рынок – это не отдельный элемент экономики, а система экономических отношений, которые возникают между субъектами экономических отношений (производителями и потребителями) по поводу производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг. Необходимо отметить, что в условиях рыночной экономики на региональном рынке также реализуются финансовые ресурсы, трудовые ресурсы, недвижимость, информация, которые мы можем назвать товаром (благам) и которые являются самостоятельными объектами купли-продажи.*

Выделяя важнейшие критерии определения регионального рынка, А.А. Байматов выделяет и степени региональности рынка отдельного территориального подразделения:

1) региональный рынок – часть внутреннего рынка, обладающая относительной самостоятельностью (обособленностью);

2) целостность регионального рынка, т.е. основная масса актов купли и продажи товаров совершается в пределах региональной сферы товарного обращения;

3) наличие в регионе специфических особенностей экономического, демографического, национально-бытового и природно-климатического характера [6, с. 11].

Ученые-экономисты Р.И. Шнипер и А.С. Новоселов под региональным рынком понимают территориальную организацию сферы обращения, где происходит согласование интересов и взаимодействие производителей и потребителей [98, с. 10]. При этом региональный рынок следует рассматривать с позиции процесса воспроизводства, в котором «переплетаются» многочисленные взаимодействия субъектов региональной экономики, выступающих производителями и потребителями различных видов товаров и услуг. Региональный рынок имеет открытый характер и развитые экономические связи с другими регионами страны [98, с. 10].

Таким образом, можно сделать вывод, что А.А. Байматов, Р.И. Шнипер и А.С. Новоселов говорят о региональном рынке труда не как о замкнутой хозяйственной системе, а, наоборот, как о системе, которая открыта и характеризуется сложными связями и взаимодействиями с другими регионами страны. Несмотря на то, что региональный рынок обладает относитель-

ной самостоятельностью, он является частью национального рынка, а значит участвует в формировании экономики государства.

Что касается развития региональных рынков, то кроме экономической ситуации внутри страны, на них оказывает влияние: открытость белорусской республики внешнему миру; уровень конкурентоспособности предприятий на международной арене; активное участие регионов в международных экономических связях.

В исследовании системы региональных рынков используются различные подходы к классификации ее элементов.

Рассмотрим наиболее распространенные подходы зарубежных и отечественных авторов к данному вопросу, представленные А.С. Новоселовым.

Так, Дж. Блэйр в системе региональных рынков выделяет четыре подсистемы:

- 1) рынок ресурсов;
- 2) рынок конечных продуктов;
- 3) рынок промежуточных продуктов;
- 4) финансовый рынок.

В состав рынка ресурсов он включает рынки труда, земли, капитала (кроме финансового); в состав рынка конечных продуктов – потребительские товары и услуги; в состав рынка промежуточных продуктов – сырье, материалы, полуфабрикаты и т.д.; в состав финансового рынка – денежный рынок и рынок финансового капитала [2].

Исследователь М. Темпл предлагает 3 основных типа региональных рынков:

- 1) рынок факторов производства – труд, земля, капитал;
- 2) рынок потребительских товаров и услуг;
- 3) рынок жилья.

При этом, в отличие от Блэйра, в состав рынка капитала Темпл включает капитал как в физической форме, так и в денежной. Выделение рынка жилья в самостоятельный тип рынка она объясняет высоким уровнем локализации этого товара на региональном уровне [3].

Следующую классификацию рынков предлагают К. Бэйн и П. Хоуэллс:

- 1) рынок труда;
- 2) финансовый рынок;
- 3) товарный рынок, внутри которого выделяются рынки сырья и рынки конечной продукции [1].

В экономической литературе 1990-х годов наибольшее распространение получили подходы, основанные на различных признаках классификации региональных рынков (табл. 1.2).

Таблица 1.2. – Классификация региональных рынков

Признаки классификации	Виды региональных рынков
1 Воспроизводственный	Рынки, связанные с обеспечением потребностей населения региона. Рынки, связанные с формированием материально-вещественных потоков. Рынки, связанные с формированием трудовых, финансово-кредитных и информационных ресурсов
2 Объектный	Региональный потребительский рынок. Региональный рынок средств производства. Региональный финансовый рынок. Региональный рынок труда. Региональный рынок недвижимости. Региональный рынок информации
3 Пространственный	Локальные рынки (городские, районные). Региональные рынки (областные, краевые, республиканские). Зональные рынки (межрегиональные)
4 Материально-вещественный	Региональные рынки материальных благ. Региональные рынки нематериальных благ (услуг)
5 Субъектный	Региональные рынки потребителей. Региональные рынки производителей. Региональные рынки промежуточных продавцов. Региональные рынки госучреждений
6 Экономико-правовой	Легальные рынки. Нелегальные рынки. Полулегальные рынки

*Источник:* разработано и составлено на основании данных [98].

На наш взгляд, именно эта классификация в полной мере отражает все основные виды региональных рынков, при этом наиболее широко применимым критерием деления является все-таки **объектный признак**, так как он потенциально скрывает в себе и *другие признаки группировки*:

1) что касается *современного регионального рынка*, то ему присущи: неопределенность, сложность, взаимосвязанность. Неопределенность связана с относительным количеством информации о рынке и неуверенно-

стью в ее точности. В связи с глобализацией экономики и рынка требуется все больше информации об условиях функционирования регионального рынка, но уверенность в ее точности снижается. В современном динамичном мире ни один рынок не может оставаться стабильным, и постоянные изменения увеличивают его неопределенность;

2) сложность регионального рынка определяется его структурой, разнообразием и множеством факторов, которые влияют на условия функционирования рынка и которые необходимо учитывать при его развитии и совершенствовании. Что касается взаимосвязанности внутренних элементов регионального рынка, то от их эффективного взаимодействия зависит состояние самого рынка, который в свою очередь включается в систему региональных рынков [7].

Систему региональных рынков Р.И. Шнипер определяет как совокупность рыночных образований различного типа, цель которых – обеспечение эффективного развития и функционирования регионального воспроизводственного процесса, воспроизводства орудий, предметов труда и рабочей силы, т.е. элементов производительных сил, осуществляемого через рынки средств производства и труда при активном содействии потребительского рынка; сочетания интересов субъектов регионального воспроизводственного процесса на основе эквивалентной их оценки при помощи механизма равновесия спроса и предложения, межрегиональных и международных связей [98, с. 65];

3) *в систему региональных рынков входят* потребительский рынок, рынок средств производства, рынок труда, финансовый рынок, рынок недвижимости, рынок информации. Все эти рынки участвуют в кругообороте материально-вещественных ресурсов, финансово-кредитных средств, информационных потоков, регулируя экономические отношения между предприятиями и организациями сферы производства, оптовой и розничной торговли, финансово-кредитной системы, непроизводственной сферы и населением региона [98, с. 210];

4) *региональные рынки тесно связаны между собой косвенными и прямыми отношениями*, которые были описаны Р.И. Шнипером и А.С. Новоселовым матрицей взаимодействия региональных рынков различного типа.

Данную матрицу Е.М. Баторова предложила конкретизировать взаимосвязями между региональными рынками и, кроме того, выделить еще один тип рынка – рынок образовательных услуг (табл. 1.3) [7].

Таблица 1.3. – Матрица взаимодействий региональных рынков различного типа

Влияющий рынок	1	2	3	4	5	6	7	8
Влияющий рынок	Потребительский рынок	Рынок средств производства	Финансовый рынок	Рынок труда	Рынок информации	Рынок недвижимости	Рынок образовательных услуг	
Потребительский рынок		Обеспечение производства товаров и услуг средствами производства	Обеспечение финансовыми ресурсами товарного обращения внутри региона	Увеличение покупательной способности при росте занятости, уменьшение – при росте безработицы	Распространение информации, которая позволит установить оптимальные деловые связи	Уменьшение дежной нагрузки на потребительский рынок, обеспечение необходимыми объектами недвижимости	Оказывает влияние на спрос на товары и услуги	
Рынок средств производства	Производный спрос на средства производства		Обеспечение движения товарно-материальных потоков, оценка произведенной продукции	Увеличение потребности в средствах производства при росте занятости	Создание и развитие информационных технологий	Обеспечение производственными и складскими помещениями	Подготовка и обеспечение специалистами	
Финансовый рынок	Формирование, перераспределение и использование денежных средств населения	Обеспечение высокой скорости оборота финансовых ресурсов	–	Возможность появления большего числа участников инвестиционного процесса	Способствует увеличению инвестирования в различные направления	Спрос на недвижимость увеличивается потребностью в финансовых ресурсах, стимулирует создание ипотечных фондов	Подготовка и обеспечение специалистами	

Окончание таблицы 1.3

1	2	3	4	5	6	7	8
Рынок труда	Производный спрос на трудовые ресурсы	Производный спрос на трудовые ресурсы	Влияние на уровень оплаты труда, расширение сети рабочих мест, стимулирование вовлечения незанятых в бизнесе	–	Способствует занятости населения через расширение пространства информаций	Способствует притоку рабочей силы в регион	Оказывает влияние на качественную структуру трудовых ресурсов
Рынок информаций	Стимулирует создание информационных продуктов и услуг	Создание лизинговых, консалтинговых фирм	Инвестирование в информационные технологии, в информатизацию, в инновационный бизнес	Создание рекрутинговых, консалтинговых фирм, агентств по трудоустройству	–	Создание консалтинговых фирм, агентств по недвижимости	Способствует развитию новых информационных продуктов и услуг
Рынок недвижимости	Спрос на торговые и складские помещения при развитии потребности потребительского рынка	Сооружение объектов жилищного хозяйства с последующей реализацией жилья, спрос на производственные и складские площади	Инвестирование в недвижимость, в строительство	Увеличение покупательной способности, рост или снижение спроса на недвижимость	Способствует становлению и развитию рынка недвижимости	–	Спрос на объекты недвижимости
Рынок образовательных услуг	Способствует развитию сферы образования путем повышения возможности широкого выбора товаров	Спрос на образовательные специальности	Увеличивает возможность и емкость рынка образовательных услуг путем предоставления населению кредитов и ссуд на обучение	Определяет направление подготовки кадров путем изучения потребностей в специалистах определенной профессии	Развивает инновационные формы обучения (дистанционное обучение)	Спрос на образовательные специальности	–

Источник: авторская разработка.



Система региональных рынков представлена тесно взаимодействующими частями, нормальное функционирование которых обеспечивает эффективное развитие экономики региона в целом. Нарушение связей между этими взаимозависимыми элементами и торможение в развитии любого регионального рынка приводят к ухудшению состояния системы рынков в целом и, следовательно, служат фактором снижения эффективности функционирования регионального хозяйства. Поэтому необходимо установление крепких взаимосвязей между различными типами региональных рынков и создание условий для их постоянного совершенствования.

Так как система региональных рынков является открытой, что позволяет ей взаимодействовать и реагировать на изменения во внешней среде (факторы, складывающиеся за пределами региона), то развитие межрегиональных связей также способствует укреплению экономики региона. В управлении системой региональных рынков необходимо уделять внимание объему и структуре межрегионального обмена, так как он способствует развитию и расширению производства в каждом регионе, а также позволяет удовлетворить потребности населения данного региона в полном объеме независимо от его специализации. Поэтому система рынков определенного региона во многом зависит от состояния рынков в других регионах и наоборот. Здесь отчетливо наблюдается взаимодействие системы рынков с внешней средой [7].

Рынок труда является важнейшим элементом в системе региональных рынков, обеспечивающих реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса. Степень локализации региональных рынков труда во многом определяется развитостью региональных рынков жилья. Рынок труда в регионе формируется и развивается под воздействием демографических, экономических, экологических, научно-технических и природно-климатических факторов [98, с. 71–90].

Функции системы региональных рынков не ограничиваются товародвижением: движение товара предполагает одновременное движение капитала, который обслуживает процесс регионального воспроизводства. Региональные рынки обеспечивают основным и оборотным капиталом сферы производства и обращения в регионе. Через рынки же все сферы экономики региона снабжаются трудовыми ресурсами, обмениваются экономической информацией [98, с. 211].

*Таким образом, региональные рынки образуют единую систему национальной экономики, они взаимодействуют между собой, образуя целостное экономическое пространство. От того, насколько тесно они взаимо-*

*действуют между собой, дополняя друг друга, зависит не только успешное развитие национальной экономики, но и благосостояние народа. Необходимо отметить, что особое место в системе региональных рынков занимает рынок труда, который имеет ряд особенностей.*

*Во-первых, это специфичность реализуемого на нем товара – рабочей силы, непосредственно связанной с личностью работника, обладающего не только определенной способностью к труду, но и рядом других качеств – психофизиологических, социальных, культурных и т.д., что оказывает существенное влияние на интересы, мотивы трудового поведения, степень трудовой активности людей и отражается на состоянии рынка труда. Необходимо отметить, что цена труда представляет собой не просто разновидность цены ресурса, а жизненный уровень, социальный престиж, благополучие работника и его семьи.*

*Во-вторых, спрос на рынке труда является производным от спроса на товары и услуги производственного и личного потребления.*

*В-третьих, цена рабочей силы, выступающая в виде заработной платы, не может опуститься ниже уровня, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы.*

*В-четвертых, рынок труда социально ориентирован.*

*Экономика не может развиваться без надежного источника трудовых ресурсов, и то, что они размещены по стране неравномерно, оказывает существенное влияние на стратегию размещения новых производств, развитие имеющихся производств и формирование рынка труда в регионе.*

#### **1.4. Концептуальные основы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда**

Занятость и рынок образовательных услуг связаны между собой, они формируются под влиянием изменений в экономике и определяются индивидуализацией требований к уровню и качеству образования рабочей силы со стороны работодателей. Анализ показал несоответствие профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и спроса на них на всех уровнях экономической системы Республики Беларусь.

О необходимости для динамичного развития национальной экономики подготовленной квалифицированной рабочей силы, способной адаптироваться к новым условиям работы, к разработке, адекватному восприятию, технологическому сопровождению и внедрению в практику инновационных идей, отмечают белорусские исследователи А.Н. Тур, Е.Л. Давыденко [20, с. 22].

Несогласованность российского рынка труда и рынка образовательных услуг подтверждают российские исследователи, отмечая наличие дефицита соискателей квалифицированных рабочих мест [33].

Опыт согласования занятости на рынке труда и рынка образовательных услуг отражен в концептуальных подходах российских и белорусских исследователей (табл. 1.4).

Таблица 1.4. – Методологические подходы к согласованию рынка образовательных услуг и занятости в зарубежной экономике

Автор	Содержание концептуального подхода
1	2
Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева	<p><i>Выявлены причины несбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) постоянно изменяющаяся динамика объемов производства и структурная перестройка народнохозяйственного комплекса;</li> <li>2) ориентация вузов в большей степени на структуру спроса на образовательные услуги со стороны абитуриентов и недостаточный учет изменений структуры на рынке труда выпускников при планировании специальностей;</li> <li>3) недостаточно эффективная работа вузов на рынке труда в части продажи своих выпускников фирмам, предприятиям и организациям; предложение на этом рынке формируется непосредственно выпускниками;</li> <li>4) быстрая реакция со стороны вузов на спрос абитуриентов, подкрепленный зачастую не реальными потребностями экономики, а их представлениями об «интересности» специальности, советами друзей и родителей, наличием военной кафедры в вузе, условиями обучения, близостью учебного заведения к дому и т.д. Доминирование такой реакции со стороны учебных заведений над желанием тратить время на открытие новых специальностей может привести к разочарованию многих студентов в выбранной специальности.</li> </ol> <p><i>Установлены факторы, влияющие на согласованность обоих рынков:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) отбор лучших для определенной профессии претендентов и проверка их призвания к этой профессии;</li> <li>2) дополнение уже имеющегося образования профессиональными знаниями, необходимыми для предлагаемой службой карьеры;</li> <li>3) развитие индивидуальных способностей каждого студента, чтобы подготовить его к получению удовлетворения от профессиональной деятельности по избранной специальности;</li> <li>4) дополнительное профессиональное образование (бизнес-образование, компьютерное обучение, языковая подготовка, подготовка к обучению за рубежом, повышение квалификации, профессиональная подготовка при смене профессий, профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации, стажировки).</li> </ol>

Продолжение таблицы 1.4

1	2
<p>Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева</p>	<p><i>Сформулирована схема интеграции образовательных программ в действующую систему рабочих мест. Опыт «параллельного» или «включенного» обучения позволит с наилучшим результатом использовать компетенцию образовательных структур и предприятий (организаций) для формирования профессионально-квалификационных характеристик молодого специалиста. Авторами обоснована продолжительность такого рода практики по времени (не менее одного семестра), отмечена необходимость сопряженности с элементами теоретического обучения. Выявлены факторы, определяющие потребность организации в обучении и повышении квалификации персонала:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) планы подготовки кадрового резерва; проведение обязательной аттестации специалистов по отдельным направлениям, предлагаемые изменения в штатном расписании;</li> <li>2) технологические изменения в производстве;</li> <li>3) поддержание требуемого профессионального уровня персонала;</li> <li>4) накопление профессионального потенциала для обеспечения экономического развития организации;</li> <li>6) организация переобучения персоналом в связи с миграционными процессами, перепрофилированием предприятия, образованием новых предприятий, слиянием, присоединением, разделением, выделением предприятий</li> </ol> <p><i>Предложена система мер по сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ситуационные прогнозы спроса и предложения на рынке труда, формирование государственных программ занятости и профессионального обучения трудоспособного населения;</li> <li>- создание качественной информационной базы, обеспечивающей эффективное функционирование центров занятости;</li> <li>- активная политика стимулирования деятельности предприятий в решении проблем занятости и профессионального обучения, которая может осуществляться в формах прямого финансирования внутрипроизводственной практики, дифференцированной налоговой политики, сокращение взносов предприятий на социальное обеспечение;</li> <li>- формирование адаптированной к рынку труда системы профессионального обучения незанятого населения, предполагающей организацию многовариантной системы профессионального обучения незанятого населения, которая наряду с развитием и расширением государственных форм профессионального обучения, основанных на бюджетном финансировании, предлагала бы создание льготных условий для становления частных и других учебно-образовательных структур. Это позволит преодолеть монополизм в сфере подготовки кадров, расширить источники ее финансирования за счет привлечения средств коммерческих структур;</li> <li>- финансирование профессионального обучения высвобождаемых работников и незанятого населения из различных источников;</li> <li>- координация разработки программ формирования системы профессионального обучения различных категорий незанятого населения;</li> <li>- содействие предпринимательской инициативе и поддержка самозанятости безработных</li> </ul>

Продолжение таблицы 1.4

1	2
П.Э. Шлендер	<p><i>Систематизированы факторы, обуславливающие специфику профобучения безработных и незанятого населения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- конъюнктура рынка труда и необходимость гибкого реагирования на его изменения;</li> <li>- мотивация клиентов службы занятости к обучению, росту профессионализма, стремлению поиска работы;</li> <li>- требования работодателей к уровню квалификации кадров, их профессиональной компетентности, личностным качествам;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- различный качественный состав обучаемых по возрасту, полу, уровню общего и профессионального образования;</li> <li>- сравнительная краткосрочность и интенсивность обучения, его практическая направленность.</li> </ul> <p><i>Систематизированы виды профессиональной подготовки на предприятии:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без отрыва от производства в специализированных учреждениях;</li> <li>- с отрывом от производства в специализированных учреждениях;</li> <li>- через экстернат с аттестацией в специализированных учреждениях;</li> <li>- самообразование без аттестации на рабочем месте</li> </ul>
В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова	<p><i>Установлено:</i> во многих случаях предприятия нуждаются в обладателях специфических навыков, которые не могут быть предложены на рынке труда, а являются продуктом соответствующих инвестиций в специфический человеческий капитал через корпоративное обучение, включая, например, обучение на рабочем месте. Инвестиции во внутрифирменную подготовку формируют специальные навыки и знания, дополняющие технологию, без которых предприятие не может эффективно функционировать</p>
О.В. Лазарева, И.А. Денисова, С.В. Цухло	<p><i>Рассмотрены</i> вопросы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда на микроуровне посредством переобучения на рабочих местах. Выявлена и проанализирована зависимость обучения от издержек найма сотрудников.</p> <p><i>Приведена классификация процесса обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфическое обучение, т.е. навыки, которые могут быть использованы на данном предприятии данной отрасли;</li> <li>- отраслевое обучение, т.е. навыки, которые могут быть использованы на предприятиях данной отрасли;</li> <li>- общее обучение, т.е. навыки, используемые за пределами данной отрасли.</li> </ul> <p>Сделан вывод о том, что общее обучение формирует базу, на основе которой строится отраслевое обучение, а затем специфическое. Чем выше издержки найма сотрудников, тем больше вероятность того, что предприятие будет вынуждено предоставлять общее и отраслевое обучение. Государственные программы подготовки кадров, призванные удовлетворить спрос на общее и отчасти отраслевое обучение, во многих случаях не справляются со своей задачей. Последнее влечет увеличение издержек предприятий, вынужденных восполнять пробелы системы профессионального образования посредством обучения на рабочем месте</p>

Окончание таблицы 1.4

1	2
	Рассмотрены стратегии поиска и найма квалифицированных сотрудников: заключение договора с учебным заведением о подготовке специалиста, наем выпускника учебного заведения и его обучение, наем требуемого сотрудника на рынке труда, переобучение имеющегося сотрудника смежной профессии. Сделан обоснованный вывод: стратегия переобучения имеющегося сотрудника лидирует независимо от размера предприятия. Более крупные предприятия достаточно высоко оценивают эффективность найма выпускника или заключения договора с учебным заведением о подготовке нужного специалиста
С.Ю. Роцин	Выявлены проблемы, препятствующие эффективному переходу «учеба – работа»: неадекватные рынку труда образовательные навыки, высокая безработица среди молодежи, чрезмерный оборот рабочей силы, значительная мобильность, слабые связи между обучением и занятостью, преобладание экономической неактивности над безработицей. Сделан вывод по согласованию рынка труда и рынка образовательных услуг: стратегия учебных заведений должна заключаться в модернизации учебного процесса в направлении совмещения учебы студентами и приобретения ими трудового и профессионального опыта наряду с учебой
Т. Бельчик, Е. Морозова	Сбалансированному функционированию рынка труда и рынка образовательных услуг, по мнению указанных авторов, способствует регулярная информация о деятельности вуза (его организационно-управленческая, образовательная, научная, воспитательная деятельность, кадровое и материально-техническое обеспечение)

*Источник:* авторская разработка на основании данных [10; 18, с. 41; 37, с. 31; 55, с. 300, с. 322, с. 326; 70, с. 4, с. 45; 100, с. 145, с. 153].

Примечателен микроэкономический подход к согласованию занятости и рынка образовательных услуг, раскрытый В. Гимпельсоном, Р. Капелюшниковым, А. Лукьяновой. В его основе – внутрифирменная подготовка работников под рабочие места.

Согласно С.Ю. Роцину [70, с. 4, с. 45], в условиях, когда сигнальная роль образования на рынке труда ослаблена в связи с массовостью его получения, важна модернизация учебного процесса в направлении совмещения учебы и приобретения студентами трудового и профессионального опыта. Сделан вывод о том, что такое совмещение улучшает качество образования, повышает эффективность перехода «учеба – работа».

Подход П.Э. Шлендера ценен для нашего исследования определением потребности в обучении на различных уровнях (для подразделений, для рабочих мест), выявлением факторов, определяющих потребность в обучении (освоение новой работы, продвижение по службе, реорганизация, изменения в законодательстве, аттестация рабочего места).

В России исследователи выделяют из прочих вакансии сложного наукоемкого труда, нуждающиеся в работниках со специальной подготовкой, характерные для предприятий, прошедших реформирование с частичной или полной реконструкцией производства и освоением новых технологий. Во многих службах занятости развитых стран существуют специальные «центры оценки», где работник с отрывом от производства проходит тестирование с позиции перспективных требований к личности в условиях ожидаемых перемен в технологиях. Российские исследователи Т. Бельчик, Е. Морозова склоняются к необходимости системной оценки функционирования вуза с целью гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения [10].

Анализ трудов российских исследователей [55, с. 3, с. 23; 100, с. 146; 47] показал: активно ведется работа по созданию баз данных о состоянии рынка труда и оказанию помощи в выборе профессии и направления профессиональной подготовки населения в местных подразделениях государственных служб занятости. Накоплен опыт определения потребности в профессиональном обучении безработных граждан за счет реализации следующих мероприятий:

- систематический анализ состояния профессионального обучения граждан (категорий, уровня их квалификации, вида и форм обучения, профессий, специальностей, рода занятий);

- учет результатов мониторинга рынка труда, тесная взаимосвязь с работодателями по вопросам движения кадров, создания новых и развития действующих рабочих мест;

- постоянное обновление банка данных о востребованных на рынке труда профессиях, специальностях и видах деятельности;

- выработка приоритетных направлений профессионального обучения безработных граждан, нуждающихся в обучении;

- участие всех подразделений территориальных органов по вопросам занятости населения в комплексном решении проблем профессионального обучения и его эффективности. Некоторые концептуальные подходы развиты автором – И.В. Зеньковой (табл. 1.5).

Ряд белорусских авторов (Е.В. Ванкевич, М.П. Пилуй, Л.С. Боровик, А.В. Бондарь) для решения проблемы согласования рынка образования и рынка труда (занятости) предлагают: создание механизма взаимодействия образовательных услуг и рынка труда; разработку научно обоснованной методики согласования объема и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров с потребностями рынка труда; развитие государственной системы подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям НТП; формирование развернутых инновационных систем образования [11; 12, с. 32; 14; 61, с. 75].

Таблица 1.5. – Развитие концептуальных подходов к согласованию занятости и рынка образовательных услуг

Ценность концептуального подхода	Развитие концептуального подхода
1	2
<p>Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева</p> <p>1. Выявлены причины несбалансированности рынка труда и рынка образования. Установлены факторы, влияющие на согласование обоих рынков</p>	<p>Нами особо выделен фактор отбора лучших для определенной профессии претендентов и проверка их признания к этой профессии. По нашему мнению, такой отбор претендентов возможно осуществлять сначала на уровне семьи (воспитание ребенка через познание мира и поиск им ответов на проблемные вопросы), затем в школе (обучение через развитие способностей воспринимать новые знания), в вузах и ссузах (формирование научного мышления, навыков и умений), в магистратуре, аспирантуре, докторантуре (активизация генерирования идей и внедрения научных знаний в производство). Это позволит максимально приблизить, совместить друг с другом циклы новшества и образования для осуществления процесса подготовки специалиста параллельно циклу новшества, процессу создания рабочих мест. Умение генерировать новые идеи и воплощать их в жизнь позволит выпускникам учебных заведений самореализоваться на рынке труда за счет самозанятости, включения в предпринимательскую деятельность (в большей степени производство и сфера услуг)</p>
<p>2. Выявлены факторы, определяющие потребность организации в обучении и повышении квалификации персонала</p>	<p>Мы особо отмечаем технологические изменения в производстве как один из факторов, определяющих потребность организации в обучении и повышении квалификации персонала. Считаем, что производственно-технологические параметры рабочих мест должны составляться в средне-, долгосрочной перспективе</p>
<p>3. Представлена схема интеграции образовательных программ в действующую систему рабочих мест</p>	<p>Теоретический подход делает возможным развитие взаимного сотрудничества учебных учреждений и предприятий Беларуси. Считаем, что такое сотрудничество должно осуществляться в средне-, долгосрочной перспективе, с возможной корректировкой информации о производственно-технологических параметрах рабочих мест в каждый момент социально-экономического развития</p>
<p>4. Отображен процесс создания качественной информационной базы, обеспечивающей эффективное функционирование центров занятости</p>	<p>Предложено создание банка данных, характеризующих динамику спроса на рынке труда, количественные и качественные характеристики рабочей силы; банка данных, отражающих динамику предложения на рынке труда, социально-демографические, профессионально-квалификационные характеристики незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве; банка данных по учебным заведениям (государственным и коммерческим), осуществляющим координированную с центром занятости работу по профессиональному обучению населения</p>



Окончание таблицы 1.5

1	2
	<p>Мы предлагаем внедрение еще одного вида банка данных – <i>Единого корректирующегося информационного документа о профессионально-квалификационной структуре</i> предложения трудовых ресурсов и спросе на них. Информационный массив охватывает все уровни экономической системы, основан на перспективных перечнях приложения труда (созданы на основе изучения программных документов) и на расчетной трудоемкости (изменяющейся в зависимости от динамики объемов производства и технологических усовершенствований). Это делает его адаптивным к социально-экономическим изменениям в каждый момент времени</p>
<p>О.В. Лазарева, И.А. Денисова, С.В. Цухло Выявлена стратегия предприятий в поиске и найме квалифицированных сотрудников</p>	<p>По нашему мнению, развитие взаимодействия «производство – вуз (ссуз)» будет способствовать усилению взаимосвязи учебных программ с производственно-технологическими параметрами рабочих мест. Особенность состоит: в планировании предприятием производственно-технологических параметров рабочих мест параллельно вводимому оборудованию, технологии в текущий момент, в ближайшей и долгосрочной перспективе, на этапе рождения научной идеи о создании технологии (оборудования); в информировании предприятиями учреждений образования о востребованных практических навыках, умениях, компетенциях специалиста в текущий момент, в ближайшей, долгосрочной перспективе, в конкретной географической точке в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест</p>
<p>О.В. Лазарева, И.А. Денисова, С.В. Цухло Выявлена стратегия предприятий в поиске и найме квалифицированных сотрудников</p>	<p>По нашему мнению, развитие взаимодействия «производство – вуз (ссуз)» будет способствовать усилению взаимосвязи учебных программ с производственно-технологическими параметрами рабочих мест. Особенность состоит: в планировании предприятием производственно-технологических параметров рабочих мест параллельно вводимому оборудованию, технологии в текущий момент, в ближайшей и долгосрочной перспективе, на этапе рождения научной идеи о создании технологии (оборудования); в информировании предприятиями учреждений образования о востребованных практических навыках, умениях, компетенциях специалиста в текущий момент, в ближайшей, долгосрочной перспективе, в конкретной географической точке в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест</p>

*Источник:* разработано и составлено автором на основании данных [10; 18, с. 41; 37, с. 31; 55, с. 300, с. 322–326; 100, с. 145, с. 153].

Анализ теоретических подходов к согласованию занятости и системы образования позволил обобщить причины их несбалансированности:

- изменяющаяся динамика объемов производства и структурная перестройка экономики;
- ориентация вузов в большей степени на структуру спроса на образовательные услуги со стороны абитуриентов и недостаточный учет в планировании специальностей изменений структуры на рынке труда выпускников;
- неэффективная работа вузов по продаже выпускников предприятиям;
- формирование предложения на рынке непосредственно выпускниками;
- быстрая реакция со стороны вузов на спрос абитуриентов, не подкрепленный зачастую реальными потребностями экономики.

*Из анализа обобщенных механизмов согласования занятости на рынке труда и рынке образовательных услуг для своего исследования мы отмечаем подходы:*

*Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Луневой – в части составления ситуационных прогнозов спроса и предложения на рынке труда, формирования государственных программ занятости и профессионального обучения трудоспособного населения; создания качественной информационной базы, обеспечивающей эффективное функционирование центров занятости; составления схем интеграции образовательных программ в действующую систему рабочих мест;*

*О.В. Лазаревой, И.А. Денисовой, С.В. Цухло – в части заключения договоров с учебными заведениями о подготовке нужных специалистов;*

*С.Ю. Рощина в части разработки учебными заведениями эффективных стратегий, заключающихся в модернизации учебного процесса в направлении совмещения учебы студентом (учащимся) и приобретения им трудового и профессионального опыта;*

*Е.В. Ванкевич – в части разработки научно обоснованной методики согласования объема и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров с потребностями рынка труда.*

Активизация инновационных процессов в Республики Беларусь делает актуальной перспективную подготовку кадров, способных обслуживать современное оборудование. Речь идет о квалифицированной рабочей силе, на подготовку которой требуется как минимум 4–5 лет. В трансформационной экономике учебные заведения республики, по нашему мнению, могут приближать программы подготовки специалистов к реалиям сегодняшнего дня.

## **1.5. Потенциал трудовых отношений на принципах социального партнерства в высшей школе для обеспечения устойчивого развития**

Раздел посвящен актуальной проблеме развития высшей школы в условиях социально-экономической трансформации. Рассматриваются социально-экономические аспекты функционирования системы высшей школы, трудовые отношения в вузе, роль государственного регулирования высшей школы в рамках социального партнерства, раскрывается потенциал социального партнерства как фактора конкурентного преимущества вуза и национальной системы высшего образования как фактора согласования рынка образовательных услуг и рынка труда и др.

В современных условиях идеология социального партнерства, основанная на принципе ответственности сторон за принятые обязательства, – перспективное направление развития организационно-экономической культуры высшей школы, инструмент создания благоприятной культурной, творческой, инновационной среды, совершенствования трудовых отношений в вузе. Реализация принципов социального партнерства в высшей школе сегодня объективно необходима как социально-экономический и организационный фактор устойчивого развития.

Актуальность исследования трудовых отношений, построенных на принципах социального партнерства, в высшей школе обусловлена, с одной стороны, происходящей социально-экономической трансформацией в Республике Беларусь, в том числе и системы высшей школы; с другой – ролью высшего образования и выполнением интегративной трансформационной и консолидирующей культурной функций высшей школой в процессах системной трансформации общества. К сожалению, трансформационная функция высшей школы до сих пор «реализуется не в полном объеме и не с должным напряжением интеллектуальных сил вузов» [17, с. 41].

В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы предусматривается «переход от экономики директив к экономике инноваций, основанной на деловой инициативе, личной заинтересованности в создании и повсеместном внедрении новых технологий и производств», при этом в системе высшего образования особое внимание будет уделено «формированию университетов как центров научно-инновационной деятельности, созданию при высших учебных заведениях студенческих инновационных парков и научно-производственных коллективов преподавателей и студентов» [67].

Эффективное функционирование высшей школы как важнейшего социально-экономического института будет определяться ее способностью интегрироваться в систему социального партнерства – «настоящее и будущее... высшей школы», которое сегодня нуждается в соответствующей «пропаганде, обдуманной социальной рекламе» [92].

Представляется, что разработка и реализация конкурентной стратегии развития вуза [17, с. 108–109] должна строиться с учетом опоры на культуру социального партнерства как важнейший фактор внутренней среды вуза.

Социальное партнерство, рассматриваемое как реальный инструмент достижения стабильного, устойчивого, планомерного развития вуза, позволит оптимизировать и интенсифицировать процессы воспроизводства кадров, развития материально-технической базы и т.д., преодолеть противоречия, решить актуальные проблемы (или создать механизмы их решения) в сфере трудовых отношений и рынков образовательных услуг и труда, обеспечить баланс индивидуальных, коллективных и государственных интересов.

Несмотря на роль социального партнерства в социально-экономической системе (и соответственно во всех ее подсистемах) научно-педагогическая общественность республики не уделяет должного внимания исследованию и реализации богатого потенциала института социального партнерства в высшей школе.

В исследовании социального партнерства в высшей школе и отдельных его аспектов (коллективно-договорных отношений, деятельности субъектов социального партнерства) известны такие отечественные авторы, как: А.Л. Айзенштадт, Р. Марутик, О. Олейникова, В.А. Сабко, А. Ховрин, Н. Черноруцкая и некоторые другие [4; 44; 56; 92; 94].

Цель исследования состоит в раскрытии основных направлений реализации потенциала социального партнерства в высшей школе.

Институционализации идеологии социального партнерства в Беларуси положил начало Указ Президента от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» [87].

Развитию данного феномена была призвана способствовать Концепция развития системы социального партнерства (1997 г.) [32].

К сожалению, практика прошедшего десятилетия показывает, что высшая школа как сфера социально-духовного производства в отличие от сферы материального производства принимает недостаточное участие в разработке и развитии системы социального партнерства.

Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет социальное партнерство как форму взаимодействия органов государственного управления,

объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов [85, с. 179].

Основными принципами социального партнерства являются: равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность и добровольность принятия обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон об изменении ситуации [85, с. 180].

Из трех основных моделей социального партнерства в системе образования, отличающихся степенью государственного участия и потребностями социальных партнеров в объединении усилий, белорусская модель социального партнерства в высшей школе более всего соответствует французской, где реализуется модель государственного вмешательства (государство регулирует систему профессионального образования в сотрудничестве с социальными партнерами). Во Франции государство планирует, реализует профессиональное образование и обучение и управляет им. В последние годы здесь наблюдается рост формального и неформального участия субъектов социального партнерства в управлении профессиональным образованием, которые при возникновении новых потребностей планируют, реализуют, контролируют, а иногда и финансируют новые виды профессионального образования [56, с. 113]. При этом вопросы обучения на рабочем месте решаются профсоюзами и работодателями аналогично – в рамках коллективных договоров. В последипломном образовании решения принимаются на различных уровнях и в случае финансирования из государственных средств субъекты социального партнерства несут солидарную ответственность.

Очевидно, что отмеченный положительный опыт использования института социального партнерства для согласования рынков образовательных услуг и труда может быть приемлем для применения и в отечественных условиях. Более того, активное участие государства в регулировании рынка труда и рынка образовательных услуг получит в условиях социального партнерства большее идеологическое обоснование.

Вместе с тем Франция нашла компромиссное решение в виде децентрализации управления и активного привлечения к разработке и реализации образовательной политики профессиональных ассоциаций, торгово-промышленных палат, профсоюзов и т.д.: в Министерстве образования функционируют такие *институты социального партнерства*, как Бюро партнерства со сферой труда и консультативными профессиональными комиссиями – организациями социальных партнеров (отвечает за разработку содержания квалификационных требований и связь с национальными отраслевыми консультативными комиссиями), Бюро регулирования профессиональных дипломов (занимается правовыми вопросами, связанными с национальными дипломами и экзаменационными требованиями), Бюро непрерывного обучения взрослых (организует обучение взрослых); на *национальном уровне* – Постоянная комиссия Национального совета по управлению профессиональным обучением (состоит из представителей работодателей, профсоюзов и 12 министерств, является консультативным органом по разработке основных вопросов национальной политики в области профессионального образования), Координационный комитет региональных программ (состоит из представителей социальных партнеров, государственных органов и региональных советов и координирует разработку образовательной политики на региональном уровне); *21 Консультативная профессиональная комиссия* (занимается разработкой квалификационных требований для государственных дипломов профессионального образования) [56, с. 119–120].

Функция государства в системе социального партнерства высшей школы состоит в обеспечении законодательных рамок образовательного процесса, в том числе и обеспечении выполнения обязанностей и формирования ответственности субъектов образовательного процесса, создании необходимых условий для инновационной деятельности коллективов вузов. В современных условиях в Беларуси, с одной стороны, происходит усиление роли государства в системе высшей школы, проявляющееся в сокращении бюджетных ассигнований, а с другой – переход к рыночным отношениям обуславливает интенсивное формирование вузами способов зарабатывания финансовых средств – организацию и развитие предпринимательской деятельности [17, с. 91].

Система высшего образования как сфера реализации общественно-государственных интересов сегодня представлена субъектами не только государственной, но и частной собственности, что способствует выполнению субъектами социального партнерства своих функций (государствен-

ное и частное предпринимательство в высшей школе), что положительно сказывается на деятельности наемных работников (профсоюза) вузов. Преодоление ролевых противоречий между государством и/или (в одном лице) нанимателем как субъектом социального партнерства видится в разработке соответствующей Концепции развития социального партнерства в высшей школе, реализация которой будет способствовать гармонизации интересов субъектов трудовых отношений в высшей школе, созданию благоприятных условий для осуществления трудовыми коллективами (профессорско-преподавательским составом и студенчеством) научно-исследовательской, учебно-образовательной, творческой деятельности.

Процесс гармонизации трудовых отношений означает одновременно повышение культуры взаимодействия субъектов трудовых (и производственных, экономических) отношений и сопряжен с процессом формирования культурно-средового пространства постиндустриального (информационного), основанного на интеллекте общества. Решение актуальной задачи формирования культурного пространства для общества «новой экономики» будет зависеть от участия в данном процессе вузов. Как отмечает Н.В. Черченко, вуз должен работать «на опережение», учитывать будущие запросы страны в текущих управленческих решениях, «гармонизируя при этом интересы общества, конкретной личности и потенциального работодателя» [17, с. 108], что становится возможным на основе принципов социального партнерства. К тому же в информационном обществе «на ведущие позиции выдвигается идеологема первенства не прав, а обязанностей и ответственности», которая является «отправной точкой построения нового общества» [21, с. 63]. Высшая школа должна стать «эталонной культурой», «объектом для подражания» [21, с. 63] и взять на себя ответственность за результативность образовательных процессов. Данный поведенческий образец непосредственно связан с важнейшим принципом социального партнерства – взятием на себя ответственности субъектами трудовых отношений за принимаемые решения и их последствия.

Высшая школа – «флагман» системы образования, и на нее обществом возложена важнейшая миссия – исследовательская, т.е. развитие знаний. По К. Ясперсу, подлинный субъект исследования – не ученый (он обладает большими знаниями), а исследователь (он обладает безусловным желанием знать) [102, с. 372], человек духовно созидающий и творческий. В свою очередь, преподаватель, обладающий отмеченным качеством, сможет подготовить и соответствующего специалиста – компетентного, инновационно-креативного, востребованного хозяйствующими субъектами и рынком.

На формирование благоприятных условий для раскрытия творческого потенциала сотрудников вуза и студентов, эффективного осуществления широкой производственной (учебно-образовательной, социокультурной, духовной, научно-инновационной) деятельности вузов направлена современная философия управления, базирующаяся на принципах гуманизации, демократизации и концепции группового сотрудничества.

Сегодня в Республике Беларусь перед менеджментом высшей школы стоят задачи модернизации системы высшего образования в соответствии с духом времени, внедрения передовых достижений теории и практики, повышения качества образовательных услуг. В вузе необходимо сформировать предпосылки и реализовать комплекс мер, нацеленных на создание условий для высокоэффективного управления ресурсами, их рационального и результативного в социально-экономическом отношении использования, реализацию инновационных и коммерческих проектов, заложить основу для обеспечения функционирования трудовых отношений в рамках социального партнерства. Важнейшим инструментом и формой реализации социального партнерства в вузе должен стать коллективный договор. При этом осознание руководством вузов необходимости реализации только такого пути развития и связанный с этим нравственный выбор (помимо принятия необходимых управленческих решений) будут способствовать успешному формированию социального партнерства в высшей школе [92, с. 74].

Гуманизация – современная мировая тенденция высшего образования и направление реформы высшей школы в Республике Беларусь – становится возможной на основе гуманитаризации и демократизации учебного процесса и трудовых отношений в высшей школе. Предстоит создать особую – гуманитарную (или в более широком смысле – «культуропорождающую» [88, с. 134–142]) среду в вузе, основанную на коллективно-договорных, сотрудничающих отношениях. Можно согласиться с Р. Минзариповым, который определяет гуманитарную среду как «совокупность социальных структур, людей, методик, технологий, ценностей и принципов, создающих особое социокультурное пространство, взаимодействующее с личностью, формирующее его профессиональную и мировоззренческую культуру», и выделяет ее личностные элементы – культуру межличностных отношений, ценностные ориентации взаимодействующих субъектов, их социокультурную деятельность (направленность, объем, результативность) [45, с. 130].

Следует заметить, что гуманитарной среде, понимаемой таким образом и наполняемой конструктивным содержанием, оптимально соответ-



ствуется среда института социального партнерства. Одновременно реализация гуманитарной стратегии развития образования придает общественно-государственный характер образованию.

Трудовые отношения в вузе, построенные на основе социального партнерства, способствуют достижению таких целей социально-гуманитарного образования, как формирование у студента-будущего специалиста общей и профессиональной культуры, компетенций гражданственности, коммуникативности, адаптивности, мобильности; развитию интеллектуальных качеств у будущих специалистов с высшим образованием как фактора воспроизводства и развития духовного и социально значимого потенциала общества. При этом поддержание высшей школой (в частности, преподавателями, научными сотрудниками, администрацией вузов) идеологии социального партнерства является само по себе фактором воспроизводства и развития духовного и социально значимого потенциала общества.

Процесс демократизации в рамках социального партнерства связан с совокупностью форм интегрированного и автономного (коллективно-договорного) участия в управлении, развития группового сотрудничества. Концепция группового сотрудничества, которую следует понимать в высшей школе широко – как совокупность управленческих и исполнительских, педагогических и студенческих и других практик – вместе с гуманизацией и демократизацией позволяют расширять мотивационную базу труда и творчества в вузе.

Материальный компонент в создании благоприятных условий для профессионального роста преподавателя безусловно важен, однако механизмы, обеспечивающие влияние профессионального уровня на служебное и материальное положение преподавателя, сложны в разработке и реализации. Реальным выходом из сложившейся ситуации, механизмом, не требующим материальных затрат на его разработку и введение, однако отличающимся высокой степенью положительного социально-экономического и личностно-психологического эффекта, является социальное партнерство, различные его формы, включая коллективно-договорной механизм, производственную демократию, участие в управлении, формы самоуправления, особенно молодежного, и т.д. Развитие социального партнерства в высшей школе будет способствовать гармонизации трудовых отношений, понимаемых с позиции системного подхода как отношений экономических (производственных), политических, социальных, культурных, межличностных. Такой подход потенциально может и должен способствовать фор-

мированию и развитию культурной гегемонии выпускников вузов в их профессиональной деятельности на предприятиях и фирмах.

Позитивный характер межличностных отношений выступает фактором, способствующим повышению мотивации к содержанию профессионально-педагогической, учебно-образовательной и научной деятельности. Данный тезис подтверждается теоретически и эмпирически доказанной взаимосвязью между качеством межличностного общения и степенью предпочтения выполняемой работы высокому заработку («на работе могут удержать две вещи – высокая заработная плата или хорошие межличностные отношения» [17, с. 122]).

С учетом того, что трудовые отношения в высшей школе – это не только отношения между сотрудниками-преподавателями, администрацией вуза и преподавателями, но и между преподавателями и студентами, развитие социального партнерства в высшей школе означает получение соответствующего положительного эффекта и в учебно-воспитательном процессе, и в УИРС (управляемая исследовательская работа студентов), и НИРС (научно-исследовательская работа студентов).

Итак, проведенное исследование позволяет сформулировать следующие *выводы*:

1) развитие института социального партнерства сегодня объективно необходимо как важнейший социально-экономический и организационный фактор и условие для эффективного осуществления реформы высшей школы;

2) идеология социального партнерства в высшей школе, основанная на концепции сотрудничества, движении от конфликта интересов к консенсусу, позволит вузу в полной мере выполнять свою миссию, реализовывать цели и функции (обучающую, исследовательскую, профессиональную, сервисную, культурную, гуманистическую);

3) институт социального партнерства явится инструментом реализации менеджментом высшей школы принципов современной философии управления;

4) социальный диалог, разнообразие форм социального партнерства в высшей школе необходимы для эффективной организации научно-инновационного (осуществление и реализация научных исследований и разработок) и учебно-воспитательного (подготовка высококвалифицированных специалистов для народного хозяйства, формирование у них соответствующих социальных, гражданских, политических, экономических, профессиональных компетенций) процессов;

5) реализация принципов социального партнерства способствует гармонизации всего спектра трудовых отношений в вузе (с позиции преподавателя: преподаватель – преподаватель, преподаватель – студент, преподаватель – администрация вуза; с позиции студента: студент – студент, студент – преподаватель, студент – администрация вуза; и др.);

б) в свою очередь, гармонизация трудовых отношений посредством социального партнерства:

- способствует формированию благоприятного психологического микроклимата в коллективах вузов;

- способствует удовлетворенности трудом и учебно-досуговой деятельностью соответственно у профессорско-преподавательского состава и у студентов;

- является фактором повышения мотивации к труду у сотрудников вуза и учебной деятельности у студентов;

- позволяет при невысокой заработной плате снижать текучесть кадров в высшей школе, в конечном счете – препятствовать так называемой «утечке мозгов», эмиграции научно-педагогических кадров за границу;

7) комфортная гуманитарная и трудовая среда, продуцируемая системой социального партнерства на всех уровнях (микро, мезо, макро), позволит высшей школе аккумулировать необходимые и достаточные социальные, человеческие, интеллектуальные и материальные ресурсы и направлять их на эффективные решения поставленных государством и обществом задач;

8) в условиях социального партнерства как инструмента согласования рынков образовательных услуг и труда государственное регулирование получит большее обоснование и соответствующую идеологическую базу;

9) институт социального партнерства в высшей школе – одновременно и цель, и самоцель, и средство формирования социально ориентированной рыночной экономики, важнейший социально-экономический ресурс;

10) с учетом вышеизложенного, государство в рамках проводимой социально-экономической политики и как субъект социального партнерства, обеспечивающий законодательную базу трудовых отношений, должно предусмотреть меры по совершенствованию трудовых отношений в высшей школе на основе принципов социального партнерства.

Таким образом, успешное функционирование и развитие высшей школы в целом и каждого вуза в отдельности будет определяться качеством взаимодействия субъектов трудовых отношений, культурой социальных партнеров, уровнем развития социального партнерства.

## **1.6. Значение социально-гуманитарной подготовки выпускников по формированию компетенций и их осуществлению в профессиональной деятельности в трансформационной экономике**

Начало XXI столетия вошло в мировую историю экономической мысли существенными изменениями миропорядка, его границ, утверждения критериев и условий формирования постиндустриального развития, изменяющего структуру мирового продукта, овладение наукой менеджмента по управлению организацией в условиях рынка. Важным фактором оживления и развития национальной экономики страны явилось углубление открытости экономики, внешнеэкономической деятельности и предпринимательства, интеграции и расширения международного разделения труда, трансформации рыночных экономических отношений. Перечисленное выдвигает актуальную задачу по изменению адаптивного поведения в сознании всех классификационных групп кадров и подчинению его профессиональной деятельности в соответствии с внешними условиями и вызовами. Но как свидетельствует рынок труда, кадры не в полной мере и не все готовы к ним. Системный современный финансово-экономический кризис – это и кризис естественнонаучного и социально-гуманитарного мировоззрения, уровня образования, которое главенствует в отдельных странах. Историческая классическая наука прошлых столетий, с которой учебные заведения знакомят молодежь, больше носит характер познания ушедшего мира. В результате у молодого поколения формируется пресловутая пассивная деятельность, направленная на познание того, что есть, а не на проектирование модели будущего, которое возможно. Такая система образования культивирует у студентов созерцательное, пассивное отношение к жизни, работе, молодые специалисты не учатся приобретать и приумножать практический деятельный опыт, который необходим для решения проблем трансформирующейся экономики страны. На наш взгляд, сегодня стало важным не только приумножить знания, но главное подготовить профессионала, способного на социально-нравственный выбор, конкурентоспособного специалиста рыночного склада, с творческим аналитическим мышлением, методологическими подходами к деятельности организации, умеющего проектировать ее.

В связи с этим важным направлением выступает переориентация подготовки инженерных кадров на требования рынка труда, конкретных предприятий, являющихся работодателями для выпускников. Принципиальное значение в формировании высококвалифицированного, всесторон-

не развитого инженера как личности имеют более глубокие знания законов общественного развития, методик и алгоритмов анализа экономических процессов, явлений, происходящих как в обществе, так и в мире, осмысление и мировосприятие их в развитии. Все это предполагает подготовить в вузе не просто инженера, а инженера-аналитика. Решению указанной проблемы во многом способствовали бы формирование экономической культуры будущего инженера на основе современных методических подходов из цикла гуманитарных дисциплин, в том числе и экономической теории. Экономическая теория развивает экономический профессионализм, абстрактное мышление, упрощая экономический анализ посредством исключения несущественных экономических и неэкономических факторов, которые в анализе не играют определяющей роли и могут быть опущены с целью выявления основных взаимосвязей и зависимости исследуемых процессов.

Экономической теорией в доступной методологической и диалектической форме изучаются основные экономические понятия, категории, законы и закономерности, раскрывается их содержательная сущность, роль в формировании и развитии экономических отношений. Она изучает самые существенные процессы и экономические тенденции развития общества и каждого человека. Экономическая теория самым непосредственным образом связана с экономической политикой, проводимой государством в области управления народным хозяйством, используя инструменты денежной, кредитной, налоговой, бюджетной политики по совершенствованию производственной, инновационной, внешнеэкономической деятельности, по структурной перестройке экономики в интересах общества и страны. При этом учебный курс дисциплины основывается на адаптированных в мировой практике положениях и идеях учения неокейнсианства, неоклассиков, монетаристов, институционализма и изучает систему теоретических аспектов функционирования рынков труда, капитала, земли, денег, ценных бумаг, товаров и услуг как на микро-, так и макроуровне, что позволяет студентам расширять теоретические знания о концепциях и моделях выстраивания национальных рыночных экономических систем, их сближения на принципах интеграции с целью обеспечения экономического и социального прогресса в мировом масштабе.

Любая историческая наука не только воспроизводит научные знания, но выражает отношение к современности и ее проблемам. Всякое знание исторично по своей природе и всякая деятельность людей опирается на опыт предыдущих поколений. Контакт нынешнего поколения с десятками тысяч умов прошлого позволяет полнее выявить связи исторической экономической науки с настоящим, видеть ее преемственность, адаптирован-

ность к актуальным вопросам, происходящим коренным преобразованиям. Сказанное в полной мере относится и к экономическим наукам, в частности, экономической теории, изучаемой в каждом вузе независимо от специализации студентов.

В процессе обучения в учебном заведении нередко от студентов неэкономических специальностей приходится слышать: «Зачем изучать экономическую теорию, экономику?» Ответ может быть простым: «С целью понимания политики и роли государства (правительства), проблем мирового рынка, оценки возможностей страны по дальнейшему повышению благосостояния членов общества и т.д.». Но, как свидетельствует история развития и становления экономической науки, в основе изучения ее заложен более глубокий и здравый смысл. Прежде всего потому, что у общества для изучения основных положений экономики существует одна первостепенная причина: на протяжении всей жизни – от колыбели до глубокой старости – людям предстоит сталкиваться с жесткой правдой экономики.

Не вдаваясь в полемику и описание содержательных особенностей науки в каждом летоисчислении, заметим, что времена меняются, вместе с ними меняется смысл слова «экономия», появляются новые термины. Но «экономия» осталась до наших дней определяющим словом смысла жизни человека, общества, мироздания, приобрела новое значимое содержание – бережливого ведения хозяйства на основе более совершенных форм организации производства, труда, уменьшения издержек, расходов, затрат экономических ресурсов, исключения потерь.

Будущее каждого человека зависит не только от способностей, но и от экономических факторов, находящихся вне нашего контроля и оказывающих существенное влияние на доходы, приумножение материальных и духовных благ, определяющих уровень и качество жизни людей. Без экономических знаний, умения руководствоваться экономическими законами при осуществлении деятельности, без знания сути и содержательной значимости экономических категорий, умения расчета экономических показателей, их анализа и оценки счастливая карта вряд ли выпадет.

Экономическая теория – это наука о теоретических представлениях, об экономических процессах и явлениях, экономических отношениях, основанных как на логике мышления, историческом опыте и его обобщении, так и на теоретических концепциях, воспроизводимых учеными-экономистами на основе творческого поиска и исследований функционирования субъектов хозяйствования и национальных экономик. Она является составной частью экономической науки, сочетающей признаки точной и описательной, и относится к социально-гуманитарным, познанию которых стремится ка-

ждая нация, экономическое сообщество. В этом суть логики понимания предмета, классификационная характеристика самого понятия «экономическая». Современные литературные издания по экономическим дисциплинам наполнены широким перечнем понятий и экономических категорий, отражающих существенные стороны экономических явлений и процессов. Среди них экономическая политика и экономические законы; экономическая система и экономическая среда; экономические рычаги и экономические интересы; экономические блага и экономические ресурсы; экономическая конъюнктура и экономическая культура; экономические нормативы и экономический анализ; экономический потенциал и экономический рост, экономическая эффективность, экономическая свобода, экономический человек, цикл, кризис и т.д. Осмысление сущности перечисленного перечня понятий, терминов, определений является определяющим условием и непременным требованием при изучении экономической теории и ее разделов: микроэкономики, макроэкономики, мезоэкономики, международной экономики. В них заложен исторический и современный смысл экономической теоретической мысли как живого и развивающегося организма, фундаментальных истин, отражающих тенденции происходящих изменений в обществе, экономических отношениях, окружающей среде, экономическом пространстве, в способности экономики страны, отраслей, производств, фирм удовлетворять потребности людей. Актуальностью изучения теории сегодня является то, что она центральной проблемой видит анализ закономерностей функционирования современного рыночного механизма, лежащего в основе самых разнообразных хозяйственно-экономических систем, отличающихся рыночной конкретикой, особенностями социально-экономической политики, историческими и культурными традициями, запасами природных ресурсов, научно-техническим потенциалом, интеллектуальным богатством нации. Однако преувеличенное значение указанных факторов менее существенно по сравнению с экономическими законами рыночного механизма, объективно существующими закономерностями, определяющими этапы исторического развития, научно обоснованную экономическую политику.

Экономическую теорию относят к фундаментальным наукам. Однако, на наш взгляд, заслуживает внимания точка зрения академика В. Орловича. По мнению ученого, науки только фундаментальной или только прикладной нет. Наука либо есть, либо ее нет, как не существует ее деление на белорусскую, российскую или американскую [50, с. 6].

В полной мере мнение академика можно отнести и к экономической науке, которая имеет фундаментальное и прикладное значение. Всякое тех-

ническое решение не жизнеспособно и бессмысленно без экономического обоснования и оценки результатов его применения. Об этом красноречиво свидетельствует тот факт, что в 1978 году американскому экономисту Г. Саймону было присвоено звание лауреата нобелевской премии по экономике «За анализ систем принятия решений в экономических организациях». Фундаментальные научные исследования имеют широкое предназначение в сфере экономической и социальной политики. На основе их разрабатываются целевые государственные и региональные стратегические программы экономического и социального развития страны, регионов, организаций, комплексные проекты в сфере экономики и экологии, формируются перспективные концепции развития социальной сферы. Как правило, новые прогнозные и научные разработки в сфере экономики используются институтами государственного управления при осуществлении макроэкономической и региональной политики.

Каждое научное исследование имеет теоретическую фундаментальную основу, сформулированную в процессе многолетних наблюдений, разработок и обобщений. Поэтому экономическую теорию нельзя игнорировать, так же как, например, теорию права, теорию принятия решения, теорию вероятностей и математической статистики, теорию резания, вычислительных процессов и структур, теорию организации, теорию финансов, спорта, литературы, педагогики, теорию анализа хозяйственной деятельности, теорию механизмов и машин и других теорий. Отказаться от их изучения – значит разрушить фундаментальную основу специальных дисциплин и специализации, научные модели проектирования и разработки научно-технических программ, методологию составления перспективных направлений социально-экономического развития, текущих планов.

Изучение экономической науки решительно влияет на уровень образования, вносит существенный вклад в социально-культурную среду общества, обуславливает подготовку интеллектуально развитых выпускников и грамотных специалистов: экономистов, менеджеров, программистов, инженеров.

Экономическая наука создавалась не только признанными корифеями научной мысли, но и представителями профессий, не связанных собственно с экономикой. Это были коммерческие и государственные люди, врачи и политики, судьи, философы и банкиры. Они сделали первые попытки теоретически осмыслить экономическое устройство общества, определить само понятие «экономика», «экономия». В исследованиях впервые ставились теоретические вопросы «политической экономии», в которой находили отражение различные наблюдения явлений экономической



жизни. И это привлекало внимание общества. Не случайно А.С. Пушкин в поэме «Евгений Онегин» изобразил своего героя, молодого человека из высшего общества XIX века, как человека, который «...читал Адама Смита и был глубокий эконом, то есть умел судить о том, как государство богатеет, и чем живет, и почему не нужно золото ему, когда простой продукт имеет». Исходя из содержательного смысла строк поэта следует, что речь идет не о скучности науки, а, наоборот, об интересе к древнейшей науке, о потенциале общей культуры молодого поколения и общества того времени.

Минувшие столетия доказали полезность фундаментальной экономической науки. Во второй половине XX века постепенно стирались грани различий в толковании основных концептуальных проблем экономической теории в различных странах, различающихся по политическим мотивам, идеологии, формам организации экономических систем. Многие страны отказались от социалистической плановой экономики, централизованного планирования и управления, регулирования отраслей экономики, осуществили мероприятия по приватизации предприятий, ранее находящихся в государственной собственности, перешли на рельсы рыночных отношений. Осуществление таких мер требовало знаний основных экономических принципов формирования рыночных экономических отношений на этапах перехода от административно-командной экономики к рыночной.

Процесс перехода, проведение рыночных реформ никогда и нигде не проходит безболезненно для страны и общества. Драматическим событием для постсоциалистических стран явились последние 20 лет. Практически все страны убедились, что путь к рынку тернист, тем более что и в настоящее время не существует идеальной, четко сформулированной модели преуспевающей экономики, а самой глобальной проблемой экономической научной мысли является процветание противоборствующих макроэкономических школ». При этом существенного сближения позиций классиков, кейнсианцев, неоклассиков и других направлений не наблюдается. В связи с этим П. Самуэльсон заметил «удастся ли студенту разобраться в предмете, если сами экономисты, изучающие проблемы макроэкономической теории, настолько разобщены [75, с. 21].

На наш взгляд, ускорить процесс сближения позиций элиты мирового экономического сообщества возможно лишь тогда, когда мировоззренческие школы в концептуальной форме выработают доступную методологическую основу учения, позволяющую выстраивать ту или иную модель экономической системы и осуществления экономической политики. И тогда студент, менеджер, организатор производства, хозяйственный руководитель, министр, политик будет предметно пользоваться фундаментальной

экономической наукой, следить за ценностями интеллектуального продукта ученых-экономистов.

Как свидетельствует ход рыночных преобразований, в Республике Беларусь, по-прежнему приоритетным сохраняется ручное государственное управление. Модель социально ориентированной экономики не приобрела статуса на законодательной основе, а в пятилетних программах социально-экономического развития устанавливаются параметры развития отраслей, повышения благосостояния народа только лишь на основе концепций. К сожалению, нынешний экономический кризис нарушил динамику экономического роста ВВП, осуществление социальных программ, макроэкономическое равновесие совокупного спроса и предложения, внешнеторгового баланса, сбережений и инвестиций, породил увеличение безработицы, снижение доходов населения и другие негативные экономические явления.

Но мирохозяйство тяготеет к рынку. Развитые страны и их лидеры отстаивают экономические принципы рыночной экономики, правительства пытаются оказать влияние на экономическую нестабильность. Волна кризисных явлений 2008–2009 годов прокатилась по всем континентам. Стало очевидным, что вопросы, поставленные Джоном Мейнардом Кейнсом о важности роли правительства в сглаживании подъемов и спадов в деловых циклах в 1936 году, остались актуальными и являются определяющими направлениями исследований на макроуровне и сегодня. На наш взгляд, эта проблема в очередной раз озадачила научные мировые экономические центры о необходимости обновления и наполнения экономической теории новым научным содержанием на основе наблюдений за современными экономическими отношениями между странами, мировыми финансово-кредитными институтами.

В чем же причина проблемы изучения экономической теории, озабоченности профессорско-педагогического персонала малоэффективной отдачей их труда, умаления труда профессионального педагога, некорректности постановки вопроса студентами: «Зачем нам изучать экономическую теорию, экономику» и т.д.?

На наш взгляд, объяснять подобный дискомфорт отдельных молодых людей, и не только их, возможно, во-первых, непониманием самих терминов «теория», «экономическая теория». Хотелось бы развеять пессимизм и попытаться довести до сведения энциклопедическое содержание термина «теория». Теория (от греческого *theoria*) в переводе означает «рассмотрение, исследование, система основных идей в той или иной отрасли знаний, форма научного знания, дающая целостное представление о закономерностях и существенных связях действительности». Понятие «теория» рас-

крывает представление об образе ранее воспринятого предмета или явления, сам образ, созданный продуктивным воображением (фантазией), основанным на психологической деятельности, обусловленной созданием представлений и мыслительных ситуаций. При этом следует различать воображение стереотипное и творческое (порождение качественно нового), отличающееся общественно-исторической уникальностью. В экономике это могут быть изменяющиеся экономические отношения, раскрытие сущности и содержания новых рыночных экономических категорий, понятий, терминов, описывающих цивилизованный механизм формирования рынка, модели национальных экономик, отражающих, как экономическая наука может изменить мирохозяйство, активизировать социальное и экономическое развитие. Во-вторых, сдерживающим моментом, на наш взгляд, изучения науки явилось недостаточно системное, оперативное программно-методическое обеспечение дисциплины на переходном этапе становления рыночной экономической системы в Республике Беларусь. Спустя девять лет выпущена новая типовая программа для неэкономических специальностей (Рег. № ТД-СТ.012/ГИП). Вследствие этого содержание программного тематического курса дисциплины утратило свою теоретико-методологическую значимость. Концепция же развития экономики и общества на 2006–2010 годы предполагала осуществление более значимых экономических, социальных, институционально-правовых преобразований и экономического роста. Третьим аспектом проблемы выступили консерватизм, жесткая регламентация структуры тематического плана, в целом содержание программы по экономической теории (как дисциплины), нормативные документы, положения образовательного стандарта, в котором категорично обозначены требования обязательного набора зафиксированных дидактических единиц. Последнее не стимулировало творческую педагогическую деятельность преподавателей. Цель преподавания экономической теории – сформировать, развить у студентов современный стиль экономического мышления, заложить фундамент экономических знаний на основе изучения достижений мировой экономической мысли, сформировать умение анализировать состояние и тенденции социально-экономического развития национальной и мировой экономики и выявлять специфику экономических отношений в смешанной экономической системе. Важно раскрыть сущность и эффективные механизмы осуществления фискальной, денежно-кредитной, социальной политики с целью достижения экономического роста, устойчивого развития. При этом в процессе изучения дисциплины следует акцентировать внимание на позитивных, инновационных направлениях развития экономической науки и ее применении на практи-

ке, которая является критерием «истинности теории». Это как раз и свидетельствует, что круг проблем, изучаемых экономической теорией, сложно очертить. Сам факт снижения активности субъектов хозяйствования в результате, например, нарушения макроэкономического равновесия, заставляет взглянуть на предмет и объект изучения намного шире, с позиций современных мировых экономических процессов, без исторического декларатизма, провозглашающего принципы экономической политики эпохи классиков или кейнсианства. Экономическая наука, как и вся система высшего образования, должна отражать мир, в котором мы живем.

Узкого определения понятия предмета экономической теории не существует. На протяжении столетий то или иное научное течение, экономические мировоззренческие школы иногда с меркантильных позиций декларировали понятие предмета науки (меркантилисты, физиократы). Долгое время считали, что предметом экономической теории как науки является изучение объективных, существующих независимо от воли людей законов производства, обмена, распределения и потребления материальных благ..., а также причины роста производительности общественного труда, естественный порядок распределения продукта между различными классами, природа капитала и его накопление. В дальнейшем представления о предмете экономической теории большинство литературных изданий связывали с ограниченностью ресурсов для создания материальных и потребительских благ. Английский экономист Роббинс Лайонел определил предмет экономической теории как науку о выборе, изучающую человеческое поведение с точки зрения соотношения между целями и ограниченными средствами, которые могут иметь различное потребление. То есть речь идет об экономическом поведении индивидуальных субъектов, которые участвуют в воспроизводственном процессе ради достижения альтернативности целей и возможностей использования редких ресурсов. Именно поэтому в круг ее предмета входит и поиск путей наиболее эффективного использования редких ресурсов.

Изучение экономической теории на факультетах неэкономического профиля не препятствует студенту в получении глубоких знаний по содержанию всего цикла специальных дисциплин и специализации и в то же время способствует развитию навыков поиска путей экономии ограниченных ресурсов на основе экономически осмысленного поведения людей в процессе производства и устанавливает закономерности поведения человека.

Предметом экономической теории является и предпринимательская деятельность. С начала XV века меркантилисты главное внимание в экономической политике уделяли всемерному накоплению драгоценных ме-

таллов, денег, рассматривая их как источник первоначального накопления капитала, а в теории вели поиски экономических закономерностей в сфере обращения. В эпоху накопления и преобладания торгового капитала основными принципами коммерции для них были купить, чтобы продать дороже, продать за границу больше, чем покупается за границей. Тезис из прошлого, но цель актуальна и сегодня.

Девяностые годы прошлого столетия являются началом переходного периода к рыночной модели развития в Республике Беларусь. Эти обстоятельства понуждали отечественную фундаментальную экономическую науку, государственный аппарат управления на основе совокупности систематизированных знаний нормативной экономической теории определить концепцию проведения рыночных реформ, в том числе и по активизации предпринимательской деятельности. Однако за прошедшие 19 лет предпринимательство не получило приоритетного развития, стабильности, существенной динамики. Доля вклада предпринимательского сектора составила в 2009 году 9,3%.

С 2001 года приняты многие законодательно-нормативные акты, регулирующие предпринимательскую деятельность. В то же время приоритетным остался сложившийся за годы перестроечного периода принцип управления системой с недостаточно мобильной подвижностью управленческой машины. Отсутствуют мотивационные ресурсы, уверенность в успехе, не создана среда, которая облегчила бы предприимчивым людям движение к реализации ценной идеи и достижение желаемой цели. Пожалуй, только лишь пик кризиса стал эпохой волеизъявления государства к созданию доступных условий к торгово-посреднической деятельности предпринимателей с госсектором по продаже залежалых товаров. На наш взгляд, в экономической политике недостаточно четко определены научные критерии возможностей взаимодействия предпринимательской частной инициативы и осуществления функции государственного регулирования, хотя это очень актуально для выпускников учебных заведений, будущих молодых специалистов.

Экономическая теория как социально-гуманитарная наука позволяет ответить на насущные вопросы, встающие перед обществом на семейно-бытовом уровне. Например, обеспечивает ли рыночная экономика справедливое распределение доходов, присвоения национального богатства? Будет ли государство поддерживать безработных, увеличивая налоги с граждан, или оно может способствовать смягчению проблемы безработицы с помощью других мер? Приведет ли автоматизация и компьютеризация на заводах к снижению заработной платы и возникнет ли избыток ра-

бочей силы? В чем сущность принципов социальной справедливости в обществе и социальных гарантий? Что такое уровень и качество жизни, какие показатели характеризуют? Нужно ли поддерживать развитие предпринимательского сектора?

Решение названных и других проблем социального характера, как правило, возлагается на государство посредством осуществления фискальной, денежно-кредитной политик, являющихся основными инструментами государственного управления, регулирования и осуществления экономической политики. Таким образом, экономическая теория и экономическая политика тесно связаны и взаимообусловлены. При исследовании экономических процессов и явлений, осуществлении менеджмента базовыми аргументами являются совокупность систематизированных знаний, относящихся к тому, что есть, что известно и что должно быть. Но результативность первых оценивается способностью объяснения следствий, вытекающих из реального измерения обстоятельств, а вторых – правильно понять складывающуюся экономическую ситуацию, выбрать наиболее целесообразные меры влияния на экономические процессы, просчитать последствия принимаемых решений, максимизировать выгоды. Эффективные действия управленческого персонала под силу при проведении экономической политики только тем, кто базирует свою деятельность на глубоких знаниях основных экономических принципов экономической науки.

Экономическая наука – основа специализации не только экономистов, финансистов, менеджеров, маркетологов, плановиков, бухгалтеров, но и организаторов производства. И было бы неверно полагать, что инженеру-строителю, инженеру-механику, инженеру-технологу и многим другим специалистам не нужны экономические знания, умения планировать задание, разрабатывать бизнес-план, анализировать его выполнение, принимать управленческие решения, то есть не командовать, а управлять на основе экономически обоснованных действий.

Статья 6 Закона Республики Беларусь «О высшем образовании» гласит: «Первая ступень высшего образования обеспечивает подготовку специалистов с высшим образованием, обладающих фундаментальными и специальными знаниями и навыками» [25, с. 4].

В национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития на период до 2020 года в качестве важнейшей задачи в сфере образования определена подготовка высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональной мобильности. Для обеспечения выполнения этой задачи будущий инженер должен обладать совокупностью академических, социально-личностных и профессиональных компетенций, по-

звляющих более эффективно применять возможности интеллектуального потенциала человека. Выпускник вуза должен иметь универсальный объем знаний как по специальным дисциплинам, так и социально-гуманитарным, в том числе и экономической теории, включающей разделы микро- и макроэкономики, международной экономики, так как при их изучении студент получает первичные знания об экономических категориях, понятиях, терминах и явлениях, образующих мировоззренческий компонент профессионального мышления и качественной оценки тенденций эффективного хозяйствования.

На этом направлении необходимы требования по совершенствованию системы высшего образования, новая типовая программа по экономической теории, в корне меняющие тематический курс дисциплины по объему аудиторных часов и самостоятельной работы студентов для всех специальностей неэкономического профиля. В основу структуры учебной дисциплины положен принцип модульного подхода. Это позволяет преподавателю проектировать педагогические технологии в соответствии с целями и задачами по формированию и развитию у студентов всей совокупности компетенций – академических, социально-личностных, профессиональных – к осуществлению этих задач. Педагоги экономической теории целенаправленно готовят, разрабатывают учебно-методический комплекс, программно-методическое обеспечение, формы организации проведения практических и семинарских занятий, управляемой самостоятельной работы, проведения индивидуальных и групповых консультаций.

Изучение экономической теории на факультетах неэкономического профиля позволяет с помощью указанного научного инструментария *описать* реальное экономическое явление посредством логических рассуждений; *применять* эффективный менеджмент на основе выстроенных моделей и методов экономического анализа по осуществлению деятельности рабочего, бригады, цеха, производства, завода, фирмы, отрасли; *обосновать* эффективность курсового и дипломного проекта, техническое или управленческое решение.

Без экономической оценки они не имеют содержательной ценности, анонимны, неконкурентны.

Историзм науки ценен с той позиции, что здравомыслящий человек должен изучать современность в свете прошлого ради будущего.

По нашему мнению, чтобы более успешно и целенаправленно давать студентам экономические знания, готовить инженеров рыночного мировоззрения, прививать высокий уровень организационной, управленческой,

экономической культуры необходимо не только достаточное материально-техническое и учебно-методическое обеспечение, но и желание обучающегося использовать возможности получить знания и умение компетентно выполнять функциональные обязанности на рабочем месте и обеспечивать создание прибавочной стоимости. В новой экономике единственно возможный путь – это двигаться вперед на человеческом капитале, на знаниях. Накоплению знаний, умений, навыков призвано обеспечить образование. Но какие бы новаторские требования не закладывались в образовательные стандарты, учебные программы, овладение новыми знаниями без возможности практического их применения во время обучения и видения экономического результата в процессе учебы затруднительно, так как система сотрудничества вузов с профильными предприятиями, фирмами, организациями по прохождению курсовой и преддипломной практики, получению новой информации ограничена.

В результате студенческие самостоятельные исследования, учебные курсовые работы и проекты не содержат существенных экономически обоснованных инновационных решений. И как итог, выпускник вуза живет в том мире, которого давно нет. Приходя на предприятие, сталкивается с проблемой психологической адаптации к первому рабочему месту. Осваивая же учебную дисциплину в лаборатории, на практических занятиях, оснащенной оборудованием, приборами, инструментами, блок-схемами и моделями, имитирующими современную инновационную технологию, процессы обработки, получения нового продукта, студент не заметит, как станет специалистом, учеба и будущая работа по специальности сольются воедино. Реализация совместных образовательных программ производственного и образовательного секторов – единственная возможность изменить качество высшего образования и подготовки квалифицированных кадров. Соединить эти усилия воедино очень важно.



## **Глава 2**

### **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА И ЕГО ОЦЕНКА**

#### **2.1. Теоретико-методические основы формирования и реализации экономического потенциала региона**

В современных условиях для большинства регионов становится все более актуальной задача определения внутренних резервов экономического развития. В экономической науке решение этой проблемы связано в первую очередь с разработкой новых рыночных подходов к определению сущности, структуры и методов оценки социально-экономического потенциала региона.

Последние десятилетия характеризовались интенсивным формированием единого взаимосвязанного глобального экономического пространства. Ушли в прошлое его биполярность, противостояние капиталистического и социалистического блоков. Общественная жизнь все больше выходит за национальные границы, прослеживается устойчивая тенденция к объединению усилий ведущих государств мира по коллективному регулированию мирохозяйственных процессов, смягчению негативных последствий экономических циклов, решению общечеловеческих глобальных проблем. Вместе с тем углубляется неоднородность общественного развития, вступают в силу процессы регионализации, которые традиционно выступают как проявления дифференцированности современной цивилизации. Общественное разделение труда и его пространственная форма объективно обуславливают разного рода и разных уровней региональные образования, которые играют заметную роль в ускорении развития современного комплекса внутринациональных и международных связей.

Появление в последние годы довольно большого количества различного рода исследований в сфере региональной экономики свидетельствует о том, что интерес к региональному развитию, к социально-экономическому районированию территорий характерен не только для развитых, но и для развивающихся стран. Были интересные и успешные разработки в этой области и в научном пространстве СНГ. Однако наибольшие достижения в изучении региональной экономики были в странах Европы и в США. В Беларуси в этот период также был накоплен определенный опыт процессов регионализации, однако стоит отметить, что сейчас он является недоста-

точным для обеспечения устойчивого регионального развития на долгосрочной основе. Одновременно учитывая приоритетность и неотложность данной проблематики, активизируются исследования, связанные с региональным развитием, результаты которых представлены в многочисленных научных трудах ведущих белорусских ученых, таких как: Н.И. Богдан, С.В. Фатеев, И.Н. Русак, О.А. Высоцкий, Н.П. Драгун, Е.Б. Дорина и другие.

Научные подходы к исследованию социально-экономического потенциала требуют определения теоретико-методических основ его формирования и использования.

Морфологический анализ показывает, что само понятие «потенциал» происходит от латинского слова *«potential»*, что в переводе означает «сила», «мощь». Потенциал рассматривается как совокупность всех имеющихся средств, возможностей, производительных сил, которые могут быть использованы в определенной сфере. Таким образом, потенциал – не то, что обнаружено, а то, что есть в скрытом виде и может быть обнаружено при определенных условиях.

Потенциал определяется и как средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения любых задач, возможности отдельного лица, общества, государства в определенной сфере.

Под потенциалом вообще понимаются возможности, способности, скрытые, нереализованные резервы изучаемого объекта, которые при изменении окружающих условий могут перейти из возможностей в реальность. Наличие потенциала у любого объекта обязательно предполагает множество вариантов его использования. Сам по себе потенциал без определения цели его использования существовать не может, поскольку, говоря о любом потенциале, всегда определяется то, для чего собственно и необходимы резервы и возможности, а именно для достижения определенного конечного результата.

Понятие «экономический потенциал» экономической системы широко используется в литературе и на практике. Однако его содержание трактуется неоднозначно в разных источниках, что приводит к множественности оценок экономического потенциала одной и той же экономической системы.

При социалистической системе хозяйствования при определении экономического потенциала господствовал производственный подход, основное внимание концентрировалось на способности экономической системы производить соответствующие объемы продукции. В частности, под

экономическим потенциалом региона понимается совокупная способность экономики региона, ее отраслей, предприятий, хозяйств осуществлять производственно-экономическую деятельность, выпускать продукцию, оказывать услуги, удовлетворять запросы населения, общественные потребности, обеспечивать развитие производства и потребления. Экономический потенциал региона определяется природными ресурсами региона, средствами производства, трудовым и научно-техническим потенциалом, накопленным в регионе объемом национального богатства. Основными элементами экономического потенциала определялись трудовые ресурсы, качество их подготовки, объем производственных мощностей промышленности и строительных организаций, производственные возможности сельского и лесного хозяйства, длина транспортных магистралей и наличие транспортных средств, развитие отраслей социальной инфраструктуры, достижения науки и техники, ресурсы разведанных полезных ископаемых.

Экономический потенциал региона – это совокупное отражение материальной базы региона, учитывающей объем расположенного в пределах данной территориальной единицы имущества, выраженного в количественных показателях, а также качественные характеристики, определяющие возможности реализации этого имущества в регионе.

Экономический потенциал определяется и как комплексная характеристика уровня экономической мощи нации, имеющих возможности обеспечивать расширенное воспроизводство, общественные потребности, и как социально-экономический прогресс общества.

Экономический потенциал – это многогранная и сложная макроэкономическая категория, в то же время недостаточно исследованная, ее не следует считать окончательно сформированной, о чем свидетельствуют различные точки зрения. Важнейшим фактором, помимо оценки отдельных ресурсов, является «качество» самой системы.

При оценке экономического потенциала основной акцент делается на производительные силы, оставляя в стороне производственные отношения. В этой трактовке народнохозяйственный потенциал включает и организационный аспект.

В дальнейшем понятие «экономический потенциал» было расширено, в его состав стали включать современную систему машин и другие орудия труда, весь научный и производственный потенциал, разведанные и добываемые запасы сырья и энергии, трудовые ресурсы и производственный опыт.

С усилением социальных аспектов в экономических исследованиях и ориентацией на формирование социально ориентированной модели экономического развития рыночного типа стала подчеркиваться необходимость как можно более полного удовлетворения материальных и духовных потребностей человека как главной цели экономической деятельности, в научной литературе стал употребляться термин «социально-экономический потенциал».

Под социально-экономическим потенциалом обычно понимается совокупная характеристика ресурсных возможностей в той или иной сфере хозяйствования. Часто в экономической литературе понятие «экономический потенциал» и «социально-экономический потенциал» трактуются одинаково.

Одним из важнейших источников развития и функционирования общества является его социальный потенциал. Под социальным потенциалом в широком смысле понимается вся совокупность социальных факторов, от которых зависит рост материальных и духовных источников общественного развития и степень их использования.

Социальный потенциал объединяет:

- производственные и все общественные отношения, формы хозяйства и хозяйствования как движущую силу развития производства и общества в целом;

- накопленное общественное материальное богатство, которое используется с целью сохранения достигнутого уровня и дальнейшего роста благосостояния населения, улучшения условий его жизни, совершенствование системы жизнедеятельности;

- накопленное социально-культурное богатство, в том числе уровень знаний как интеллектуальный источник общественного прогресса и удовлетворения духовных потребностей;

- социальную среду и социальное поведение людей, в том числе их отношение к труду, целевые ориентации и т.д.

В действительности элементы экономического и социального потенциала не только взаимосвязаны, но и неотделимы друг от друга, их общность определяется тем обстоятельством, что человек является главной производительной силой и носителем социальных отношений, социальных факторов развития. Поэтому разница между экономическим и социальным потенциалом в определенной мере условна.

Так, производственные отношения являются стороной самого производства, в то же время условия труда, будучи существенной характеристикой уровня развития производительных сил, представляют один из важнейших социальных факторов, определяющих отношение к труду и его

стимулы и т.д. Взятые в единстве экономический и социальный потенциал вместе с экологическим образуют совокупный потенциал общества. В рамках этого единства экономический потенциал является базой наращивания социальных возможностей общества. Социальный же потенциал представляет движущую силу развития и использования производственных возможностей. Экономический потенциал формирует общие предпосылки развития производственного и социального потенциала, их расширенного воспроизводства.

Однако соответствие между экономическим и социальным потенциалом не достигается автоматически. Дело в том, что социальные и экономические формы возникают, изменяются и исчезают не сами по себе, а в результате сознательной деятельности людей. Их недостаточное соответствие характеру производства, потребностям и возможностям развития и необходимость изменения могут осознаваться не сразу. Между экономическим и социальным потенциалом не исключены противоречия. Полученные производственные результаты могут использоваться по-разному, разные формы хозяйствования и стимулирования осуществляют неодинаковое влияние на поведение людей и на производство в целом. Не только состав, но и организация социального потенциала влияет на степень использования возможностей, заложенных в производительных силах, научно-техническом прогрессе, повышении уровня реального общественного производства и потребления и т.п. В них перекрещиваются и сочетаются различные структурные уровни и элементы производственного, социального и экологического потенциала и их комплексных форм, включая потенциалы различных производственных структур, ресурсный, демографический, инфраструктурный, территориальный, региональный и т.д.

Под социальным потенциалом обычно понимают совокупность материальных и духовных ценностей, которыми располагает общество. Однако было бы чрезмерным упрощением сводить данный социальный феномен только к совокупности ценностей. Социальный потенциал характеризует также и способность того или иного сообщества обеспечивать расширенное воспроизводство человека как личности и как производительной силы. Поэтому реализация социального потенциала – это проблема, актуальная для всех этапов общественного развития.

Разработка комплексных планов социально-экономического развития как регионов, так и отдельных населенных пунктов невозможна без тщательной оценки имеющихся трудовых, духовных и социально-политических потенциалов. Но проблема социального потенциала не нашла пока долж-

ного рассмотрения на базе конкретных исследований относительно отдельного региона.

Под социально-экономическим потенциалом в экономической науке, как правило, понимается совокупная характеристика ресурсных возможностей в той или иной сфере хозяйствования. Понятие «социально-экономический потенциал региона» отражает способность ресурсов, средств и возможностей решить любую задачу или достичь определенной цели.

Соответственно, для уточнения определения понятия «социально-экономический потенциал региона» необходимо охарактеризовать как ресурсы, средства и возможности, направленность их реализации на достижение целей и задач.

Определение термина «социально-экономический потенциал региона» должно учитывать не только ресурсы и направления их использования, но и степень развития экономики в регионе, и стимулирующее влияние региональной и социально-экономической политики региона.

Введение в научный оборот понятия «социально-экономический потенциал» обусловлено, с одной стороны, осознанием ограниченности ресурсов для экстенсивного экономического роста, с другой – стремлением ввести в действие дополнительные резервы и стимулы, заложенные в структуре системы или деятельности, однако не реализованные на практике. Социально-экономический потенциал рассматривается как совокупность социально-экономических факторов, источников, стимулов, форм повышения эффективности использования производительных сил. Поэтому социально-экономический потенциал выступает как дополнительный источник ресурсов.

Как правило, социально-экономический потенциал сводился до уровня более узких вопросов, характеризующих отраслевые или иные пропорции воспроизводства или их функциональные взаимосвязи. Часто социально-экономический потенциал приравнивался к национальному богатству (материальное богатство и природные ресурсы) или отождествлялся с экономическим потенциалом.

В структуру социально-экономического потенциала региона включают также потенциал воспроизводства обществом определенного образа жизни, влияющего на структуру потребления и на производство.

Более глубокое понимание сущности социально-экономического потенциала позволяет рассмотреть процесс его формирования или преобразования. Основой потенциала являются ресурсы; региональная экономика влияет на ресурсы, способствуя их адекватному преобразованию в некото-

рый конечный результат. При этом на входе в систему потенциалов поступают имеющиеся неиспользованные возможности, а на выходе определяется конечный результат использования потенциала, опосредованного ресурсами. Иначе говоря, управляющая подсистема на основе имеющихся ресурсов формирует потенциал, привлекает его и отслеживает результат такого привлечения.

Таким образом, если нет результата, то отсутствуют и возможности формирования потенциала и его динамики. Поэтому важно не только исследовать ресурсы как основу формирования потенциала, но и эффективность их использования (привлечения) как основу экономического развития региона. В западных экономических теориях в качестве ключевых факторов производства выступают как труд и капитал, так и характер их объединения, причем подчеркивается, что оптимальное сочетание является продуктом прежде всего конкуренции независимых производителей на свободном рынке. Только при этих условиях достигается оптимальное распределение ресурсов и тем самым максимизируется потенциал экономической системы.

В современных условиях коренным образом изменились главные факторы экономического роста. Если раньше национальное хозяйство развивалось в основном за счет расширенного вовлечения в производство трудовых ресурсов, производственных мощностей, сырья, материалов и энергии, то теперь решение многих задач становится возможным только на основе повышения эффективности и качества деятельности путем более полного использования достижений научно-технического прогресса, энергетических, трудовых, финансовых, материальных и информационных ресурсов, то есть всего того, что формирует экономический потенциал.

С данной точки зрения правомерно определить социально-экономический потенциал как совокупность ресурсов и свойств, определяющих возможности устойчивого и эффективного функционирования социально-экономической системы в динамических внешних условиях. Результатом развития выступает в первую очередь повышение уровня благосостояния населения. Именно в этом аспекте можно говорить также о степени и эффективности использования социально-экономического потенциала региона.

Во многих исследованиях по данной тематике, в частности исследованиях ООН, выделяются две составляющие благосостояния: уровень жизни (уровень потребления) и качество жизни, в который входят такие показатели, как здоровье населения, уровень образования, качество окружающей среды, уровень социальной напряженности. Соответственно, социально-

экономическая система, обеспечивающая стабильно высокий уровень благосостояния граждан, имеет высокий потенциал развития. Однако при таком определении должны учитываться перспективы, будущее состояние системы, т.е. возникает необходимость оценить не только достигнутый уровень, но и способность системы к изменениям, направление этих изменений. Данная задача может быть решена только при условии комплексного анализа факторов экономического развития. Экономическое развитие определяется и измеряется темпами роста в течение определенного периода времени валового внутреннего (регионального) продукта (полностью или в расчете на душу населения).

Таким образом, социально-экономический потенциал региона может быть охарактеризован, с одной стороны, как достигнутый уровень социально-экономического развития, с другой – учитывая возможности его дальнейшего наращивания при наличии определенных ресурсов и условий. Величина и динамика изменения социально-экономического потенциала определяется тремя группами зависимостей: количественными и качественными характеристиками составляющих потенциала; взаимосвязями между подсистемами (системным качеством); влиянием внешних факторов.

## **2.2. Методики оценки экономического потенциала региона**

Современные события в Беларуси актуализируют вопрос выбора стратегии дальнейшего развития страны. Но каким бы ни был выбор, к изменениям страна подойдет с конкретно существующими ресурсами и экономическим потенциалом. За счет именно эффективного использования эндогенных ресурсов и потенциала регионов возможен стремительный рост экономики в целом. Для того чтобы экономически верно распорядиться ими, нужно четко знать их наличие. Таким образом, повышение эффективности использования экономического потенциала региона обуславливает необходимость его количественного и качественного измерения и оценки.

Несмотря на то, что вопросом составляющих и измерения экономического потенциала регионов посвящено много работ и существует множество подходов, окончательного согласия между учеными и экономистами-практиками сегодня не достигнуто. Поэтому возникает необходимость более детального изучения различных подходов к измерению и оценке экономического потенциала региона и разработке новых, отвечающих современным процессам, происходящим в экономической системе.



Одним из экономистов, кто занимался проблемой сущности и структуры экономического потенциала, был Б.М. Мочалов. При оценке стоимости экономического потенциала (*ЭП*) он предлагал рассматривать его как сумму стоимости затрат прошлого труда в виде основных производственных фондов (*ПФ*) и материальных затрат (*М*), которые входят в состав валового общественного продукта, а также затрат труда на создание национального дохода (*НД*) плюс стоимостная оценка природных ресурсов (*ПР*). Таким образом, он предлагал рассчитывать экономический потенциал по следующей формуле [48, с. 96]:

$$ЭП = ПФ + М + НД + ПР.$$

Этот подход к расчету экономического потенциала присущ взглядам ученых девятых годов прошлого столетия, когда был провозглашен экономический закон социализма: чем больше размер и темпы роста потенциала страны, тем быстрее должен расти национальный доход, его фонды потребления и накопления, которые определяют уровень народного потребления и темпы расширенного воспроизводства.

С переходом Беларуси к рыночным отношениям изменились и подходы к оценке экономического потенциала. Но существуют классические подходы. Среди них ресурсный подход к определению экономического потенциала как экономической оценке отдельных видов ресурсов: земли, воды, леса, полезных ископаемых.

В экономике исследуются различные методологические подходы к оценке природных ресурсов. В зависимости от задачи оценки эти подходы классифицируют по следующим группам: затратный, результативный, затратно-ресурсный, рентный, воспроизводственный, монополюсвенный.

При рассмотрении структуры экономического потенциала О.Ф. Балацкий выделяет в его составе активную и пассивную части в зависимости от степени вовлечения в хозяйственный оборот. Активная часть экономического потенциала представляет ресурсы, которые на момент учета вовлечены в экономическую деятельность. К активной части относятся действующие основные производственные и непроизводственные фонды, нормативные запасы материальных ценностей в сфере производства и обращения, занята часть экономически активного населения, привлеченные природные ресурсы реализованы в технологиях, средствах, предметах и про-

дуктах труда, в научно-технической информации. Пассивная часть представлена экономическими ресурсами, которые есть в наличии, учтенными, но не задействованными в обороте. К ним относятся сверхнормативные запасы и резервы материальных ценностей в сфере производства; незанятая часть трудовых ресурсов (безработные; лица, ведущие домашнее хозяйство; учащиеся в трудоспособном возрасте); разведанные и учтенные, но не вовлеченные в оборот природные ресурсы; реализованная в проектах научно-техническая информация, результаты научных опытов [101, с. 637–638].

Экономический потенциал территории О.Ф. Балацкий предлагает оценивать как определение его размера в стоимостном выражении активной части. Так, предложенные им четыре показателя позволяют выявить и оценить резервы экономической системы территории, а также оценить экономическую эффективность затрат в воспроизводстве экономического потенциала и его элементов [101, с. 701–749]:

а) оценка степени вовлечения экономических ресурсов в хозяйственный оборот через уравнивание оценок активной части с общим размером экономического потенциала;

б) оценка степени использования активной части экономического потенциала путем сопоставления показателей реализации экономического потенциала с экономической оценкой активной части;

в) оценка степени использования полного экономического потенциала территории через сопоставление показателей реализации экономического потенциала с его экономической оценкой;

г) оценка эффективности вложенных средств в формирование и развитие экономического потенциала территории через сравнение экономической оценки с общим объемом экономических ресурсов, которые имеют количественное измерение.

Таким образом, О.Ф. Балацкий подробно изложил теоретические подходы к оценке экономического потенциала, но сложным остается информационное обеспечение оценки экономического потенциала регионов из-за большого количества показателей.

Исследованием методик оценки экономического потенциала региона занимался и А.Н. Тищенко. Он разработал методику интегральной оценки эффективности использования экономического потенциала региона с учетом влияния составляющих его элементов, основанную на использовании методов таксономического анализа и модели эластичности. В основу этой методики положены расчеты влияния различных признаков инвестицион-

ного, инновационного, природно-ресурсного и трудового потенциалов на интегральные оценки эффективности использования экономического потенциала региона [84, с. 224]. Эта методика достаточно сложная и требует специальных знаний в математике, но результаты её применения достаточно убедительны.

Согласно подходу, который разработали Д.В. Клинов и Т.В. Пепа, экономический потенциал страны за год рассчитывается по формуле, предложенной в [31, с. 339]:

$$\Sigma \mathcal{E}P_{\zeta} = \mathcal{E}P_{up} + \mathcal{E}P_{ниг} + \Delta \mathcal{E}P_{\zeta},$$

где  $\Sigma \mathcal{E}P_{\zeta}$  – совокупный годовой экономический потенциал страны;  $\mathcal{E}P_{up}$  – экономический потенциал (совокупная производительность) использованных мощностей общересурсного комплекса;  $\mathcal{E}P_{ниг}$  – экономический потенциал ресурсов, не использованных в анализируемом году для нужд общественного производства;  $\Delta \mathcal{E}P_{\zeta}$  – дополнительные новые мощности, освоенные за год и использованные в общественном производстве.

Использование этой формулы для расчета регионального экономического потенциала является достаточно сложной задачей в связи с ограниченными возможностями региональной статистики.

Еще одним взглядом на проблему измерения экономического потенциала является методика О.М. Климахиной – методика оценки экономического потенциала региона. Она предлагает рассматривать разность между объемами производства в период подъема и спада как потенциал, используя цепочку составных элементов: товар – группа товаров – предприятие – регион.

Для оценки потенциала региона в общем случае используют следующие данные: в  $i$ -том регионе ( $i = 1, 2, \dots$ ) производится  $j$  наименований товаров ( $j = 1, 2, \dots, m$ ), которые объединяются в  $n$  товарных группах ( $n = 1, 2, \dots$ ). Если объем производимого товара  $j$  в текущем (анализируемом) периоде по региону определить как  $K_{oij}$ , а в базовом (который выбрали для сравнения) –  $K_{bij}$ , потенциал региона по объемам производства товаров можно оценить по следующим формулам [31, с. 49–57]:

1) получение количественной оценки потенциала предприятия по объемам производства  $j$ -того товара:

$$K_{ij} = \left( 1 - \frac{K_{oij}}{K_{bij}} \right) \cdot 100 \%;$$

2) определение потенциала региона по объемам производства товаров:

$$K_{im} = \frac{\sum_1^m K_{ij}}{K_m} (\%);$$

3) нахождение потенциала региона по объемам производства в  $n$ -группах:

$$K_{in} = \frac{\sum_1^n K_{im}}{n} (\%).$$

Этот способ позволяет определить уровень развития производительных сил и приоритетные направления хозяйственной деятельности по регионам. Недостатком его является то, что он учитывает только производственную составляющую экономического потенциала, а такие важные составляющие экономического потенциала, как природные, трудовые, инвестиционные, инновационные и другие, в нем не учтены.

Таким образом, на сегодняшний день не существует единой методики, которая бы позволила оценить и просчитать не только ресурсную составляющую экономического потенциала региона, но и неиспользованные возможности. Существующие методики в основном достаточно сложны и не могут использоваться обычными экономистами-практиками и бизнесменами для планирования своей деятельности. Эти методики не имеют своего программно-информационного выражения. Именно на решении этих вопросов и должны быть сосредоточены дальнейшие исследования и разработки.

### **2.3. Трудовые ресурсы как основа эффективной реализации экономического потенциала региона**

Одной из составных частей экономического потенциала региона являются его человеческие ресурсы. Вместе со средствами производства они составляют производительные силы, поэтому проблемы развития и размещения человеческих ресурсов региона являются важной частью проблем развития и размещения его производительных сил. Современное понимание понятия «человеческие ресурсы», которое часто отождествляется с понятиями «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал», является во мно-

гом противоречивым. Поэтому, прежде всего, необходимо четко определить следующие элементы понятийно-терминологического аппарата.

По общепринятому определению, трудовые ресурсы – это ресурсы, к которым относится часть населения страны (или, в региональном разрезе, конкретной территории – региона), которая имеет необходимый уровень физического развития, здоровья, образования, культуры, определенные способности, квалификацию и профессиональные знания для общественно-полезной деятельности и относится к определенной возрастной категории, а именно к трудоспособному возрасту. При этом потенциал трудовых ресурсов является социально-экономической категорией, которая в количественном отношении характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста, а в качественном отношении – его реальные и потенциальные возможности реализации через участие в общественно-полезном труде совокупности личных способностей и качеств работников. То есть трудовой потенциал, или потенциал трудовых ресурсов, является при этом совокупной общественной способностью к труду трудоспособных членов общества в трудоспособном возрасте, трудовой дееспособностью общества, а трудовые ресурсы – конкретным носителем трудового потенциала общества. Сам трудовой потенциал есть стоимостная величина, которая может быть выражен в денежном выражении.

Часто в исследованиях и в официальной статистике к трудовым ресурсам относится также и категория людей, занятых в отраслях и сферах экономической деятельности вне пределов трудоспособного возраста. Однако такой подход является во многом проблемным, поскольку принадлежность к категории «работающий пенсионер» или «работающий подросток» позволяет лишь констатировать факт о сиюминутной принадлежности данного лица к категории занятого населения. При этом прекращение им участия в экономической деятельности автоматически исключает такого человека из категории «трудовые ресурсы». Об этом свидетельствует и факт отсутствия понятий «безработный подросток» и «безработный пенсионер по возрасту». В то же время трудоспособный человек в трудоспособном возрасте, прекращающий участие в экономической деятельности, из категории трудовых ресурсов не исключается, а переходит в категорию безработных. Поэтому с этой точки зрения нужным является четкое размежевание в понятийно-терминологическом аппарате двух категорий: трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и работоспособного и

экономически активного населения вне трудоспособного возраста. Для этого и предлагается использовать такое понятие, как человеческие ресурсы.

*Человеческие ресурсы* – это ресурсы, к которым относятся кроме трудовых ресурсов (трудоспособного населения в трудоспособном возрасте) еще и часть населения страны (региона), которая является в состоянии ограничено участвовать в экономической деятельности, при определенных обстоятельствах может достигнуть необходимого физического состояния, образования, культурного уровня, применить способности, квалификацию и профессиональные знания для общественно-полезной деятельности, а также является работоспособной вне трудоспособного возраста.

Таким образом, кроме собственно трудовых ресурсов, человеческие ресурсы включают в себя еще и резервные трудовые ресурсы – «потенциальные» трудовые ресурсы, которые могут быть задействованы в общественном производстве или немедленно, или же с высокой долей вероятности в определенный момент времени. К этой категории, значит, относятся дети и подростки, которые являются занятыми общественно-полезным трудом и через некоторое время в состоянии перейти в категорию трудовых ресурсов, пенсионеры по возрасту, способные к общественно-полезному труду, и инвалиды, способные ограничено участвовать в общественном производстве.

Как видно из данного определения, понятие «человеческие ресурсы» включает в себя категории «трудовые ресурсы» и «резервные ресурсы трудовой деятельности». При этом численность человеческих ресурсов определяется фактически численностью всех людей, каким-либо образом способных принимать участие в общественно-полезном труде. Таким образом, потенциал человеческих ресурсов (человеческий потенциал) является совокупной способностью к труду всех (ограниченно и полностью работоспособных) членов общества, потенциальной максимальной совокупной работоспособностью всего общества в конкретный момент времени.

В данном контексте следует уточнить, что безработные, которые относятся к трудовым ресурсам, также в определенной степени являются человеческим резервом экономической деятельности. Однако в перспективе они составляют наиболее вероятный резерв рынка труда, в то время как незанятые люди за пределами трудоспособного возраста являются менее вероятными участниками общественного производства, поскольку в любой момент могут покинуть рынок труда и жить на содержании у государства, родителей, детей и т.д., в общем случае уступая уровнем работоспособности лицам трудоспособного возраста.

Категория «человеческий капитал» является во многом близкой к категории «потенциал человеческих ресурсов», поскольку в стоимостном выражении отражается общественной потребительной стоимостью рабочей силы, которая в современном обществе остается основной производительной силой. Главной характеристикой стоимости рабочей силы является производительность общественного труда. Человеческий капитал отражает способности, трудовые навыки, экономическую активность, здоровье населения. В категории человеческого капитала оцениваются не только имеющиеся на данном этапе работники, но и потенциальные создатели материальных благ.

Категория «человеческий капитал» отражает максимально возможную потенциальную совокупную производительность рабочей силы. Эта производительность является неотделимой от определенных конкретно-исторических, политических и социально-экономических условий существования людей – носителей рабочей силы.

На состояние человеческого капитала значительным образом влияют общественно-политические, общественно-психологические, религиозные факторы, то есть теоретически возможна ситуация, в которой при наличии определенных человеческих ресурсов человеческий капитал, однако, будет незначительным. Ярким примером здесь является существование стран или регионов, в которых большая часть населения вместо общественного производства занята непродуктивной неэкономичной деятельностью, в частности участием в боевых действиях, вооруженных конфликтах и т.п., при отсутствии реальных возможностей по изменению ситуации к лучшему. Другим примером является ограниченность возможностей отдельных социальных групп, например, в обществе с определенными религиозными нормами (отдельные исламские государства) относительно целостного продуктивного участия в общественном производстве. Наличие этнических, «кастовых», других социальных барьеров также может препятствовать полноценному участию значительных категорий граждан в экономической деятельности.

Таким образом, человеческий капитал можно охарактеризовать, как «реальный» потенциал человеческих ресурсов, оцененный в конкретных общественно-исторических условиях существования человека-носителя рабочей силы. При этом такие условия формируют и определенным образом ограничивают «пространство» реализации человеческого потенциала.

Отсюда можно сделать вывод, что для эффективной реализации человеческого ресурсного потенциала необходимым условием является на-

личие определенного равновесия, при котором человеческий капитал максимально близко соотносится с потенциалом человеческих ресурсов.

Очевидно, что потенциал человеческих ресурсов является сложной, многоплановой категорией. При этом он не просто отражает количественные характеристики и качественное состояние рабочей силы, а в итоге характеризует вместе с другими составляющими ресурсного потенциала общий уровень развития производительных сил региона. Поэтому показатели потенциала человеческих ресурсов определяются комплексным воздействием целого ряда взаимосвязанных факторов.

На состояние трудового потенциала конкретной территории (региона) оказывают влияние, а во многом и определяют его природные условия и географическое положение, уровень и характер экономического и социального развития, культуру производства, техническую и информационную вооруженность общества, здоровье и половозрастную структура населения, экологическое состояние окружающей среды, ряд других факторов, имеющих социальную, культурную или экологическую природу. При этом последние играют особую роль в формировании потенциала трудовых ресурсов регионов Беларуси с учетом тесной взаимосвязанности экономических и экологических проблем. Постоянной тенденцией последнего времени является обострение экологических проблем и углубление экологического кризиса. В отдельных регионах Беларуси (на значительной территории Восточного Полесья, в Поднепровье и Верхнем Понеманье, в столичной и в значительной степени в Полоцкой промышленной агломерации) состояние окружающей среды имеет признаки значительного экологического напряжения. В Полесском радиационно-экологическом заповеднике и в прилегающих районах экологические показатели производительных сил характеризуются длительной потерей экологического потенциала территорий до минимальных параметров, которые заметно ограничивают, а в отдельных случаях выключают активную общественно-экономическую деятельность. Характерным в этом отношении является растущее влияние экологических факторов на состояние человеческих ресурсов как носителей человеческого потенциала.

Состояние окружающей среды, в частности показатели качества воды, воздушного бассейна, уровень радиационного и промышленного загрязнения, интенсивность электромагнитного фона, динамика климатических изменений техногенного и антропогенного происхождения в большой степени определяют здоровье населения, а отсюда – качественные и количественные признаки трудовых ресурсов. Причем с каждым годом нега-



тивное влияние указанных опасных проявлений антропогенной деятельности отражается как на производительности труда участников трудовой деятельности, так и на демографических показателях, которые определяют численность трудовых ресурсов. Показатели смертности, в том числе в трудоспособном возрасте; количество хронически больных, инвалидов – лиц с ограниченной трудоспособностью – значительным образом обусловлено состоянием окружающей среды и общей экологической обстановкой в регионе. Кроме того, количество трудовых ресурсов в отдельных регионах Беларуси со значительно сниженной экологической обстановкой может сокращаться вследствие миграции через опасные для жизнедеятельности обстоятельства. Примером этого было отселение практически всего населения из зоны отчуждения после аварии на Чернобыльской АЭС, а также последовавшие за этим миграции населения за пределы всего Восточно-Полесского региона. Причем в основном выезжали за пределы таких территорий лица преимущественно экономически активные, трудоспособного возраста, а также дети, являющиеся будущим трудовым потенциалом региона.

Негативным фактором также являются и осложнения в условиях хозяйствования вследствие изменения экономической обстановки в регионе. Это влечет за собой как ухудшение условий труда, так и снижение его производительности, ограничивает характеристики трудоспособности человека-работника, вызывает увеличение расходов на изготовление продукции, что снижает возможности реализации потенциала трудовых ресурсов, то есть обесценивает человеческий капитал.

Определенные направления выхода из характерного для конца индустриальной эпохи противостояния природы и общества дают концептуальные основы устойчивого развития общества, которые предусматривают стабильный рост, рациональное использование ресурсов, социальную справедливость и социальное партнерство, нормализацию демографических процессов, приоритет образования, науки и культуры, охрану окружающей среды и интенсивное международное сотрудничество по указанным направлениям. Реализация данных концептуальных основ возможна только через многоплановое активное сотрудничество со всеми странами макро-региона и международными организациями, создание зон свободной торговли и предпринимательства, трансграничного и других форм сотрудничества, которые способствуют экономическому, социальному, культурному и экологическому процветанию Беларуси.

Человек-производитель как главная производительная сила обладает определенным трудовым потенциалом, который формируется в конкретно-территориальных условиях. Поэтому ведущая составляющая часть совокупного ресурсного потенциала региона – потенциал трудовых ресурсов региона – определяется как совокупная потенциальная способность к труду части населения конкретного региона, которая обладает необходимыми физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией и профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности.

Относительно характерных особенностей формирования человеческого ресурсного потенциала Полоцкого региона можно выделить следующее:

1) *человеческий потенциал Полоцкого региона формируется за счет собственных людских резервов.* При этом активная миграция в регион как дополнительное средство привлечения рабочей силы не наблюдается в таких масштабах, как, например, для столичного региона. Напротив, миграция из региона превышает миграцию в регион, что является характерной закономерностью для регионов со сложным социально-экономическим положением. Рынок труда пополняется в основном за счет механизма естественного воспроизводства населения – за счет молодежи, которая переходит в категорию людей трудоспособного возраста;

2) *значительную долю занятого населения в Полоцком регионе составляют лица пенсионного возраста,* поскольку практически недифференцированное, негибкое пенсионное законодательство в худшем понимании является стимулом экономической активности пожилых граждан, ставя этих лиц на грань выживания небольшими пенсиями, особенно в сельской местности, в малых городах и районных центрах;

3) *человеческий потенциал Полоцкого региона существенно образом формируется под влиянием факторов эколого-экономического характера.* Эта проблема касается не только «новых» работников, среди которых на протяжении ближайшего десятилетия все больше будет людей «чернобыльской» генерации (1980-х годов рождения). Она затрагивает и поколения, которые росли на последствиях социально-экономического и экологического кризиса последних двух-трех десятилетий и познали на себе все предсказанные экологами-алармистами последствия суперурбанизированной цивилизации «индустриального общества».

Характерной особенностью региональной картины занятости являются существующие различия между официальной статистикой и реальным положением вещей. Как показывает практика, количество подростков

и пенсионеров, которые работают в областях экономической деятельности, намного выше официальных данных. Заниженными (минимум в 2–3 раза) являются показатели официально зарегистрированной безработицы по сравнению с реальными.

Так, по отдельным данным (обследование по методологии Международной организации труда, а также исходя из анализа данных последней переписи по показателю занятости и безработицы применительно к регионам, который может быть выполнен на материалах, размещенных на официальном сайте Белстата), уровень безработицы в отдельных депрессивных районах региона достигает почти 10–15% (среди молодежи – до 20%), а по официальным данным – всего около 0,6% по состоянию на август 2012 года. Пенсионеры и лица моложе трудоспособного возраста формируют преимущественным образом «теневой» сектор рынка труда, поскольку существующее законодательство не является стимулом для регистрации экономической деятельности молодежи и пенсионеров. В этом контексте следует в ближайшее время на государственном уровне принять ряд актов, в большей степени регламентирующих их труд, и активизировать меры по нормализации условий труда людей, принадлежащих к возрастным группам вне трудоспособного возраста, включить проблемы подросткового труда и занятости людей пенсионного возраста в приоритеты социально-экономической политики государства.

Несмотря на заметные региональные различия в уровнях безработицы, для страны сохраняется тенденция регионального, секторного и отраслевого дефицита рабочей силы для определенных профессионально-квалификационных категорий рабочей силы. В частности, для аграрных периферийных районов ощутимым является дефицит кадров работников социально-культурной сферы, в наукоёмком производстве промышленно развитых районов – высококвалифицированных работников, подготовленных согласно требованиям современной научно-исследовательской работы и производственного процесса.

В связи с ростом экономической активности возрастных групп вне трудоспособного возраста тенденция к увеличению численности занятых в указанных возрастных группах может усиливаться. В связи с этим вероятным явлением является конкуренция в борьбе за рабочие места со стороны основного трудоресурсного контингента и резервных возрастных групп, особенно с учетом возможности заниженной оплаты труда последних. Причем указанные процессы, вероятно, будут определяться скорее негативными факторами (невысокие личные доходы), поэтому получают распростра-

нение в регионах с признаками экономической депрессии и ограниченной финансово-экономической базы развития. В территориальном измерении это могут быть как аграрные районы (например, Верхнедвинский, Шарковщинский, Докшицкий, Ушачский районы), так и промышленно развитые территории, на которых будет происходить свертывание экономически эффективного производства (потенциально ими являются Лепельский, Глубокский, Поставский районы, Полоцкая промышленная агломерация).

В миграционных процессах как в одном из главных факторов формирования трудоресурсной ситуации наблюдается тенденция, при которой этот фактор обуславливает в целом по Полоцкому региону и в подавляющем большинстве его районов отток рабочей силы, в том числе – за пределы как региона, так и страны в целом. В отличие от развитых стран мира, в Беларуси пока миграция не является ведущим фактором формирования рынков труда, учитывая как жесткую миграционную политику по отношению к иммигрантам, так и сравнительно инерционные процессы внутренней миграции.

Таким образом, можно сформулировать основные направления развития трудоресурсного потенциала Полоцкого региона. В данном контексте качественно новое значение приобретает роль региональных рынков рабочей силы. Как система обеспечения общественного производства трудоресурсным потенциалом, которая сочетает в себе высокий эффект рыночного механизма и возможность целенаправленного управления ресурсным потенциалом путем управляемого распределения рабочей силы по секторам и отраслям экономики, региональный рынок труда в состоянии и должен учитывать территориальную специфику экономического развития.

Роль региональных рынков труда заключается в обеспечении продуктивной занятости, с одной стороны, и создании адекватных условий воспроизводства рабочей силы, прежде всего системы гарантий соответствующей цивилизованным нормам оплаты труда, – с другой. При этом необходимо преодолеть иждивенческие установки достаточно широких слоев населения. Занятость должна стать направленной на обеспечение потребностей экономически активного населения с ориентацией на плодотворное участие в экономической деятельности. Приоритетными для создания продуктивной занятости должны быть в первую очередь регионы с повышенной угрозой безработицы, где вследствие несинхронности демографических и экономических процессов предложение рабочей силы будет значительно превышать спрос на нее. Последнее касается малых городов с моноотраслевой структурой производства и сельских населенных пунктов.

Ускоренное развитие всех отраслей производства, которое является основной задачей современности, вызывает необходимость как можно более эффективного использования и приумножения существующего трудоворесурсного потенциала. Комплекс мероприятий, которыми должна быть обеспечена эта цель, должен включать:

- общеэкономическое прекращение поляризации регионального развития и его последующее стимулирование через гибкий финансово-экономический механизм формирования государственного и регионального бюджетов путем оптимизированного по региональной специфике применения одно- и двуканальных систем формирования бюджетов с обязательным направлением средств на создание рабочих мест и преодоление безработицы. Поддержку экономического роста в отсталых и возрождение производства в депрессивных регионах;

- улучшение демографической базы развития трудоворесурсного потенциала путем стабилизации демографической ситуации в Беларуси и в ее регионах, обеспечение рациональной половозрастной структуры населения через целевую поддержку института семьи, молодежи, материнства и детства и социально незащищенных слоев населения;

- целенаправленное управление миграционными потоками с возможным применением гибкой активной внешней миграционной политики для стабилизации демографической ситуации в регионах с неудовлетворительным уровнем демографического воспроизводства населения, создание с учетом этого эффективного межрегионального рынка рабочей силы;

- сбалансирование пропорций между территориальными объемами демографического воспроизводства трудовых ресурсов и региональными потребностями производства путем создания рабочих мест в регионах с положительным естественным приростом населения;

- установление регионально-ориентированных маркеров относительно естественных норм безработицы с последующей минимизацией по ним уровней безработицы в регионах. Применение эффективных средств обеспечения занятости, в том числе общественных работ с учетом мирового опыта и региональной специфики. Использование трудопоглощающего потенциала частнопредпринимательского сектора (в том числе в сельской местности) и отраслей инфраструктуры для обеспечения продуктивной занятости. Ликвидация скрытой безработицы путем усовершенствования трудового законодательства;

- становление юридически-правового механизма поощрения экономической активности населения в трудоспособном возрасте с введением

регионально-ориентированных норм минимальной почасовой оплаты труда с обязательным общегосударственным нижним предельным минимумом. Минимизация занятости в теневом секторе экономики;

- развитие национальной экономики на принципах социального партнерства, консолидации общества вокруг основной национальной идеи – наиболее полного и всестороннего социально-культурного развития нации с максимизацией уровня жизни всех социальных групп населения. Преодоление бедности как широкого социально-экономического явления в общенациональном и региональном измерениях;

- нормализацию участия в экономической деятельности лиц в возрастных группах вне трудоспособного возраста, оптимизацию пенсионного законодательства, нормативно-законодательное оформление норм по использованию труда лиц младших возрастных групп. Актуальной задачей сегодня является реформа пенсионного законодательства с возможным расширением границ возрастной группы трудоспособного возраста и т.п.;

- приведение в соответствие профессионально-квалификационного потенциала работников и потребностей производства, создание системы оперативной подготовки и переподготовки кадров, возрождения наукоемких и высокотехнологичных производств с участием национальных кадров и широкого сотрудничества с зарубежными специалистами;

- оптимизацию распределения человеческого капитала по сферам и секторам экономической деятельности, возрождение престижа ученых и работников интеллектуальной сферы, культуры, искусства, образования и т.д.

Выполнение указанных задач возможно только в случае сохранения курса на стратегические ориентиры устойчивого развития, дальнейшее укрепление стабилизационных процессов в производстве, активную реструктуризацию хозяйственного комплекса с приоритетным развитием как базового производства, так и инфраструктурных отраслей, социальную ориентацию рыночных реформ и интеграцию Беларуси в мировое экономическое пространство.

## Глава 3

### СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ПОЛОЦКОГО РЕГИОНА

#### 3.1. Комплексный анализ основных тенденций развития рынка труда

Анализ структуры реализованного спроса на рабочую силу проведен на уровне города Полоцка, его отраслевых комплексов и сельской местности.

Анализ структуры занятого населения в основных отраслях материального производства анализируемого региона (табл. 3.1) показал, что в промышленности рассматриваемого города сосредоточена наибольшая численность занятого населения, поэтому целесообразно сосредоточить внимание на исследовании *квалификационных характеристик трудовых ресурсов данной отрасли.*

Проанализируем уровень образования занятого населения в отраслях промышленности.

Таблица 3.1. – Структура занятого населения в основных отраслях материального производства городов Витебской области, 2007 год, %

Удельный вес занятого населения по отраслям, %	Орша	Витебск	Полоцк	Новополоцк
Промышленность	59,6	50,2	46,2	54,8
Строительство	6,8	18,2	11,0	20,9
Торговля	12,4	15,7	20,8	15,9
Транспорт	18,1	12,0	18,0	7,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

В Полоцке наблюдается достаточный резерв повышения уровня образования занятого населения в промышленности, даже только за счет работников, получивших общее среднее и общее базовое образование (табл. 3.2): 36,2% от общей численности занятого населения в промышленности соответствующих городов. Совокупная доля работников, не имеющих среднего специального и высшего образования, в промышленности Полоцка в 2007 году составляет 66,1%.

Таблица 3.2. – Структура занятого населения в промышленности по уровню образования, 2007 год, %

Удельный вес занятого населения в промышленности по уровню образования, %	Орша	Витебск	Полоцк	Новополоцк
Общее среднее образование	27,9	29,4	33,2	21,7
Общее базовое образование	4,5	3,6	3,0	1,1
Профессиональное техническое училище	31,9	27,4	29,9	30,9
Среднее специальное образование	23,4	22,0	19,2	22,7
Высшее образование	12,2	17,6	14,7	23,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

*Анализ распределения профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности города Полоцка показал:* доли работников различных квалификационных групп с высшим, общим средним и общим базовым образованием в промышленности по Полоцку сохраняются на стабильном уровне и не имеют значительных колебаний, что проиллюстрировано рисунками 3.1 и 3.2. В то же время на уровне рассматриваемого города наблюдается существенная разбежка в доле рабочих с профессионально-техническим образованием. Так, в городе Полоцке доля данной категории рабочих составляет 35–36%.

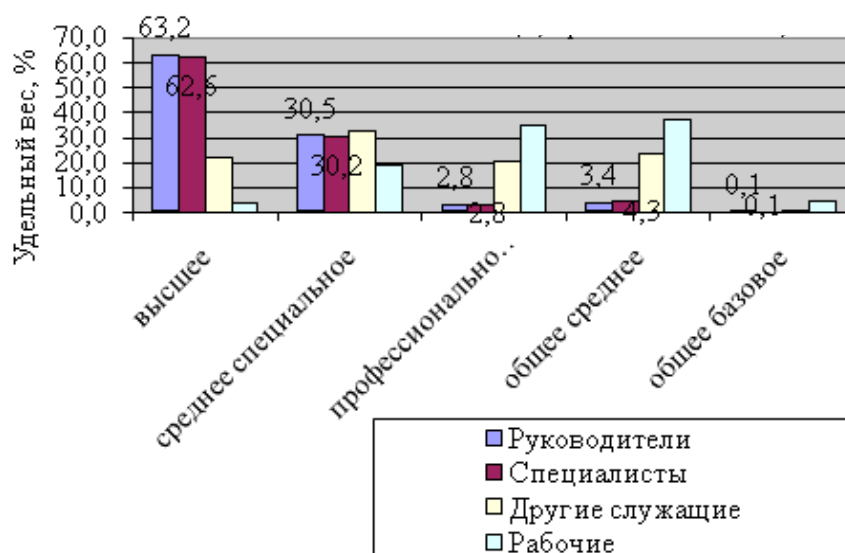
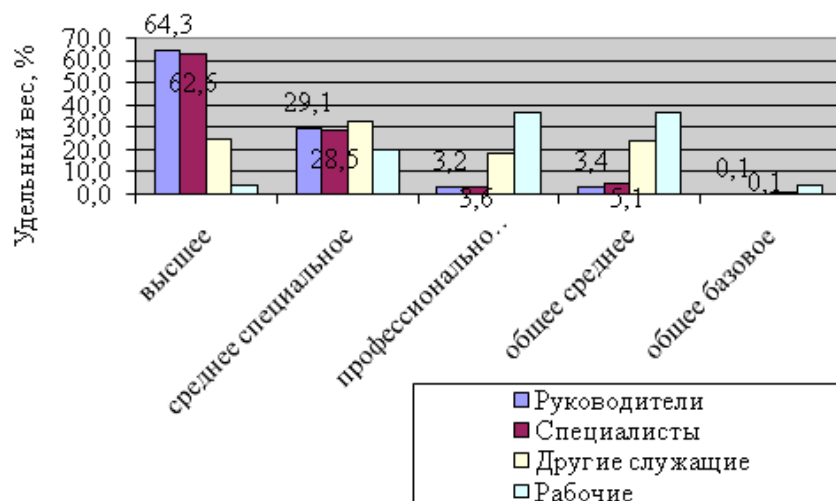


Рисунок 3.1. – Распределение занятых работников по профессиональным группам и образованию в промышленности города Полоцка, 2007 г., %

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.





**Рисунок 3.2. – Распределение занятых работников по профессиональным группам и образованию в промышленности города Полоцк, 2008 г., %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Результаты анализа темпов прироста работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности города Полоцка представлены в таблице 3.3.

**Таблица 3.3. – Темп прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности города Полоцка, 2008 год по отношению к 2007 году, %**

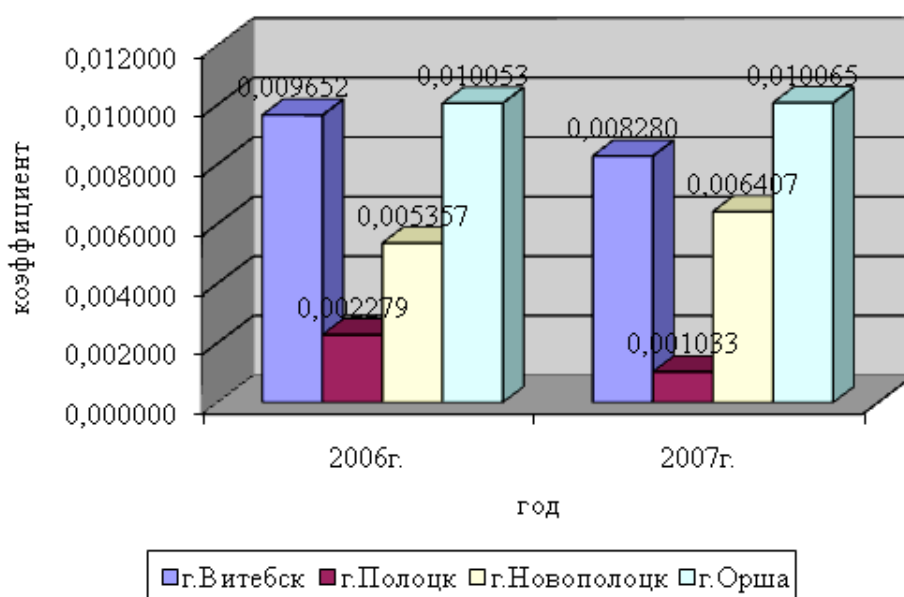
Группы по профессиям	Высшее образование	Среднее специальное образование	Профессионально-техническое образование	Общее среднее образование	Общее базовое образование
Руководители	-4,9	-15,9	0,0	4,0	-
Специалисты	6,7	-19,1	4,2	0,0	-
Другие служащие	55,6	-24,2	30,0	-44,4	-
Рабочие	-10,6	-2,6	-0,8	-4,4	-16,1

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Из таблицы 3.3 видно, что в 2007–2008 годах в промышленности Полоцка увеличилась численность руководителей с общим средним образованием и специалистов с профессионально-техническим образованием, что

указывает на снижение образовательного уровня данных групп работников; численность руководителей с высшим образованием также увеличилась. По промышленности сокращается численность работников остальных профессиональных групп с общим базовым образованием.

Анализ динамики коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест выявил низкие значения (0,2–1,0%) данного показателя в экономике городов Витебской области, что подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики (рис. 3.3).



**Рисунок 3.3. – Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест в экономике Витебской области (Полоцк, Новополоцк, Орша, Витебск), 2006–2007 годы**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Анализ образовательной, профессионально-квалификационной, отраслевой структуры реализованного спроса в сельской местности Витебского региона за 2007–2008 годы показал, что уровень образования работников, занятых в промышленности, не значительно отличается от уровня занятых в сельском хозяйстве Витебского, Полоцкого, Оршанского районов (табл. 3.4 и табл. 3.5 соответственно).

В экономике Полоцкого района преобладают работники, не имеющие среднего специального и высшего образования.

Таблица 3.4 – Структура населения, занятого в промышленности районов Витебской области, по уровню образования, 2007 год, %

Удельный вес населения, занятого в промышленности, по уровню образования	Районы Витебской области		
	Оршанский	Витебский	Полоцкий
Общее среднее образование	20,9	31,6	<b>32,9</b>
Общее базовое образование	6,3	6,5	<b>7,3</b>
Профессионально-техническое образование	32,9	24,5	<b>27,2</b>
Среднее специальное образование	25,6	18,6	<b>20,9</b>
Высшее образование	14,4	18,8	<b>11,6</b>
Итого	100	100	<b>100</b>

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Таблица 3.5. – Структура населения, занятого в сельском хозяйстве районов Витебской области, по уровню образования, 2007 год, %

Удельный вес населения, занятого в сельском хозяйстве по уровням образования	Районы Витебской области		
	Оршанский	Витебский	Полоцкий
Общее среднее образование	34,8	34,5	<b>30,4</b>
Общее базовое образование	11,7	15,8	<b>18,3</b>
Профессионально-техническое образование	27,8	23,9	<b>25,9</b>
Среднее специальное образование	17,1	15,9	<b>18,5</b>
Высшее образование	8,6	10,0	<b>6,9</b>
Итого	100	100	<b>100</b>

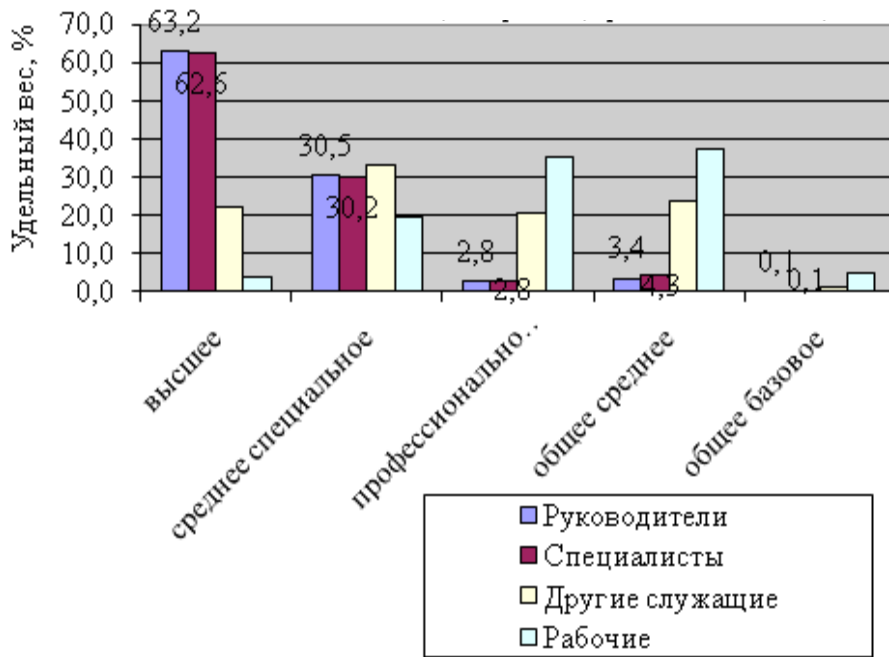
*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Анализ распределения занятых работников по профессиональным группам в зависимости от полученного образования в промышленности и сельском хозяйстве Полоцкого района выявил следующее:

- большинство руководителей и специалистов в промышленности, сельском хозяйстве имеет либо высшее, либо среднее специальное образование. Также есть руководители с общим средним и общим базовым образованием.

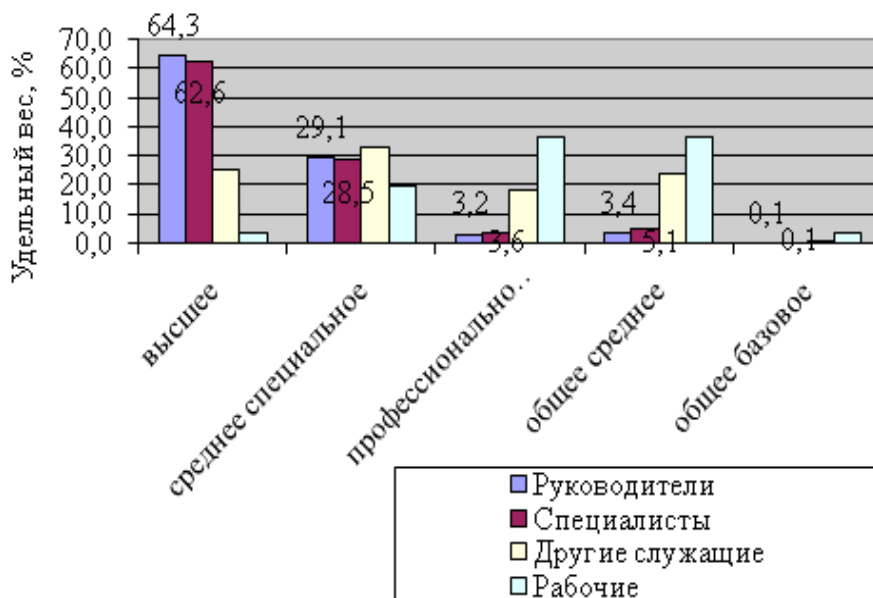
- большинство рабочих (30–40%) имеют общее среднее образование.

Для наглядности результаты проведенного анализа проиллюстрированы рисунками 3.4–3.7.



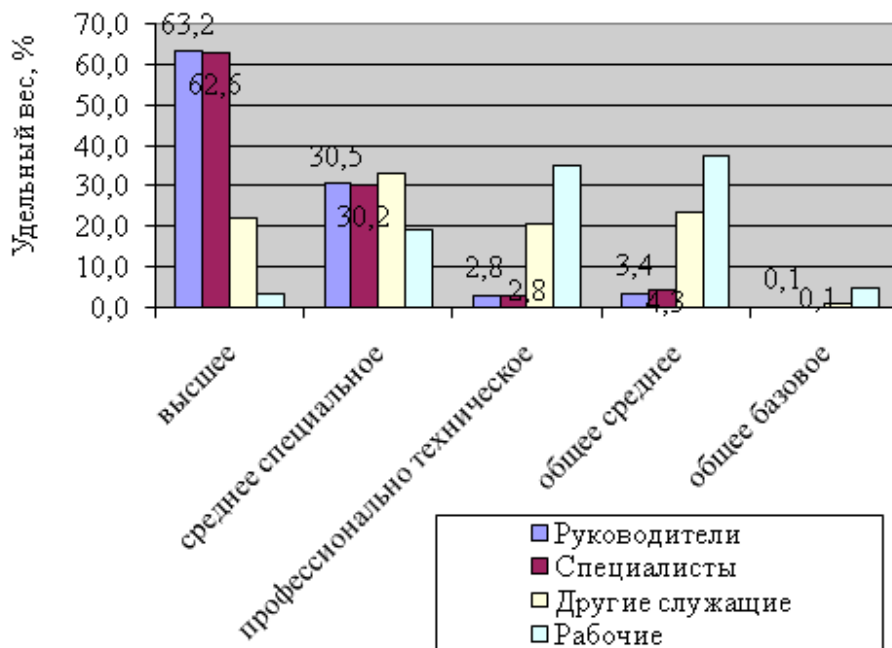
**Рисунок 3.4. – Распределение занятых работников по профессиональным группам и образованию в промышленности Полоцкого района, 2007 год, %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.



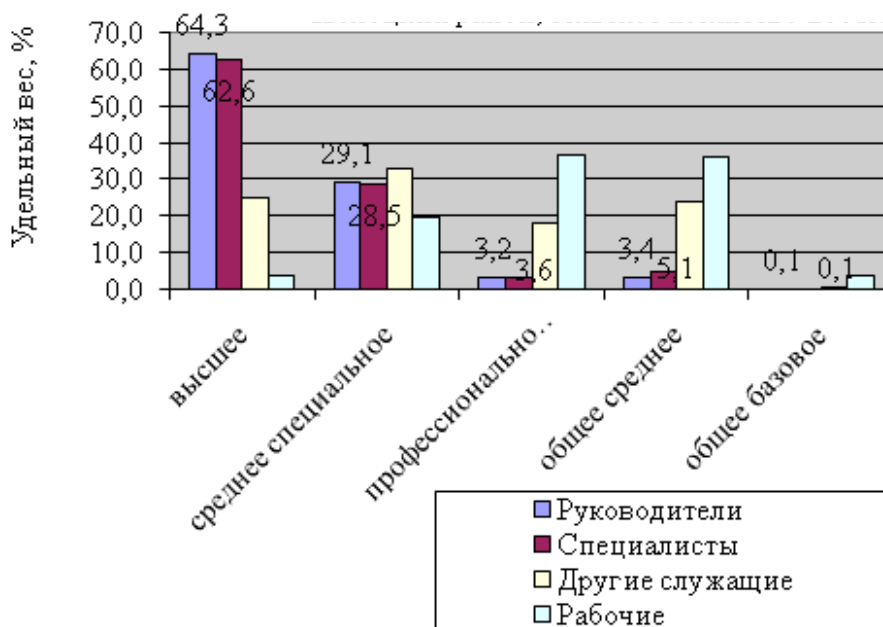
**Рисунок 3.5. – Распределение занятых работников по профессиональным группам и образованию в промышленности Полоцкого района, 2008 год, %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.



**Рисунок 3.6. – Распределение занятых работников по профессиональным группам и образованию в сельском хозяйстве Полоцкого района, 2007 год, %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.



**Рисунок 3.7. – Распределение занятых работников по профессиональным группам и образованию в сельском хозяйстве Полоцкого района, 2008 год, %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Проведенный анализ темпов прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности и в сельском хозяйстве Полоцкого районов в 2008 году по отношению к 2007 году показал следующую картину (табл. 3.6).

Таблица 3.6. – Темп прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в промышленности Полоцкого района, 2008 год по отношению к 2007 году, %

Группы по профессиям	Высшее образование	Среднее специальное образование	Профессионально-техническое образование	Общее среднее образование
Руководители	7,3	-4,0	25,0	0,0
Специалисты	8,5	8,7	-28,6	-10,0
Другие служащие	20,0	40,0	-25,0	75,0
Рабочие	2,8	-5,0	2,0	17,1

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

В промышленности Полоцкого района в 2007–2008 годах наблюдается увеличение всех категорий работников с высшим образованием: руководителей на 7,3 п.п., специалистов – на 8,5, других служащих на 20,0 п.п., что говорит об использовании высококвалифицированных кадров в промышленности Полоцкого района. В то же время состав руководителей с профессионально-техническим образованием увеличился на 25 п.п., состав других служащих с общим средним образованием увеличился на 75,0; произошло увеличение численности рабочих с высшим образованием на 2,8 п.п.

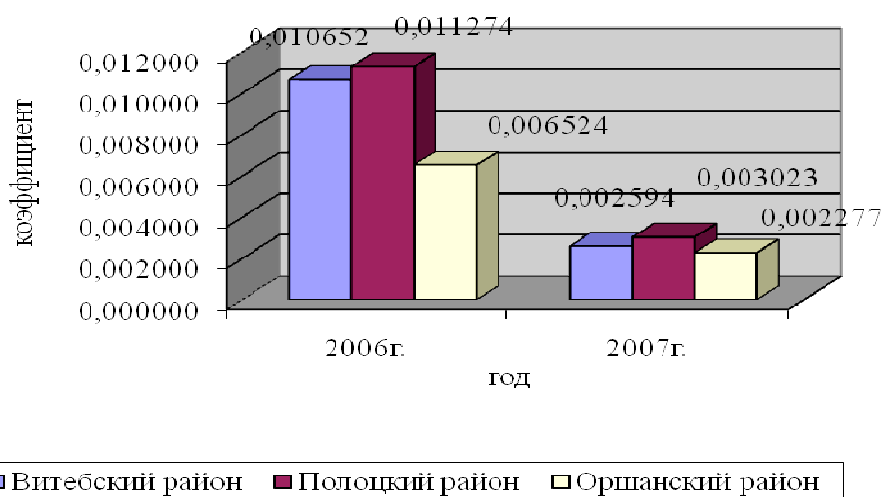
Анализ темпов прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в сельском хозяйстве Полоцкого района в 2008 году по отношению к 2007 году позволил сделать некоторые выводы. По сельскому хозяйству (табл. 3.7) Полоцкого района в 2007–2008 годах наблюдается увеличение численности работников с высшим образованием: специалистов – на 22,4 п.п., других служащих – на 50,0 п.п., сокращение количества руководителей и рабочих соответственно на 4,0 и 11,1 п.п. В то же время состав руководителей со средним специальным образованием сократился на 14,7 п.п., общим средним образованием – на 20,0 п.п.

Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест представлена на рисунке 3.8.

Таблица 3.7. – Темп прироста количества работников различных профессиональных групп в зависимости от полученного образования в сельском хозяйстве Полоцкого района, 2008 год по отношению к 2007 году, %

Группы по профессиям	Высшее образование	Среднее специальное образование	Профессионально-техническое образование	Общее среднее образование
Руководители	-4,0	-14,7	9,1	-20,0
Специалисты	22,4	11,2	56,3	0,0
Другие служащие	50,0	-17,5	466,7	94,1
Рабочие	-11,1	1,7	8,6	5,6

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.



**Рисунок 3.8. – Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест в экономике районов Витебской области, 2006–2007 годы**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Анализ рисунка 3.8 выявил низкие значения (0,2–1,0%) коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест в экономике районов Витебской области, что подтверждает вывод о статичном характере занятости и указывает на то, что потеря рабочих мест в традиционных отраслях не компенсируется наращиванием их в новых секторах экономики.

Для оценки согласованности между спросом и предложением на рынке труда воспользуемся методологическим подходом к оценке сбалансированности рынка труда и занятости В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, А. Лукьяновой (табл. 3.8).

Таблица 3.8. – Подход к оценке сбалансированности рынка труда и занятости

Авторы	Система показателей	Интерпретация
	<i>Ситуация:</i> спрос на рабочую силу превышает ее предложение	
В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова	1) темп роста занятости в отрасли по сравнению с ее ростом во всей экономике	1) занятость в этом секторе будет расти быстрее занятости в экономике в целом
	2) темп роста (снижения) заработной платы	2) рост заработной платы опережающими темпами
	3) динамика средней продолжительности отработанного времени	3) рост средней продолжительности отработанного времени
	4) соотношение приема и выбытия рабочей силы	4) наем работников превысит их выбытие
	5) динамика увольнений по вине фирм	5) вынужденные увольнения (по вине фирм) прекратятся
	6) динамика изменения числа вакансий	6) резко увеличится число вакансий, а их заполнение растянется на более длительный срок

*Источник:* разработано и составлено автором на основании данных [21, с. 7].

*Анализ показателей оценки сбалансированности (по В. Гимпельсону, Р. Капелюшникову) в промышленности Витебского региона* показал превышение коэффициента выбытия над коэффициентом найма, что говорит об избыточности рабочей силы в промышленности анализируемых городов и указывает на стремление субъектов хозяйствования оптимизировать численность работников.

В городе Полоцк в 2007 году наблюдалось превышение коэффициента выбытия над коэффициентом найма, то есть ярко выраженный трудоизбыточный характер рынка труда (табл. 3.9).

За рассматриваемый период 2005–2007 годов размер заработной платы (табл. 3.10) в промышленности Полоцка выше, чем размер заработной платы в экономике каждого из городов, что указывает на желание субъектов хозяйствования привлечь дополнительную рабочую силу именно в промышленность.

Средняя продолжительность отработанного времени в экономике города сокращается за рассматриваемый период, что также подчеркивает нарастание несогласованности между спросом и предложением на рынке труда и характеризует рынок труда как несбалансированный с характером трудоизбыточности.



Таблица 3.9. – Анализ движения рабочей силы и рабочих мест в промышленности Витебской области, 2006–2007 годы, %

Показатели	г. Витебск			г. Орша			г. Полоцк			г. Новополоцк		
	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %
Коэффициент найма рабочей силы	0,22	0,22	100,0	0,15	0,2	120,0	<b>0,2</b>	<b>0,17</b>	<b>113,3</b>	0,1	0,13	92,9
Коэффициент выбытия рабочей силы	0,22	0,23	104,5	0,19	0,2	105,3	<b>0,2</b>	<b>0,18</b>	<b>100,0</b>	0,1	0,13	92,9
Увольнение по вине фирмы, чел.	219	289	132,0	126	154	122,2	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>46,7</b>	60	64	106,7

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Таблица 3.10. – Анализ динамики темпов роста заработной платы и использованного фонда рабочего времени в промышленности и экономике Витебской области, 2005–2007 годы, %

Показатель	г. Витебск		г. Орша		г. Полоцк		г. Новополоцк	
	2006 г. к 2005 г.	2007 г. к 2006 г.	2006 г. к 2005 г.	2007 г. к 2006 г.	2006 г. к 2005 г.	2007 г. к 2006 г.	2006 г. к 2005 г.	2007 г. к 2006 г.
Темп роста заработной платы в промышленности	124,9	132,0	126,4	125,7	<b>125,5</b>	<b>127,7</b>	128,7	123,0
Темп роста заработной платы в экономике	125,8	128,8	124,6	125,6	<b>124,2</b>	<b>125,9</b>	139,8	109,1
Соотношение темпов роста заработной платы в промышленности и заработной платы в экономике	99,3	102,5	101,5	100,1	<b>101,0</b>	<b>101,4</b>	92,1	112,8
Темп роста использования рабочего времени в промышленности	99,5	99,9	97,2	95,6	<b>96,2</b>	<b>97,2</b>	99,0	99,6
Темп роста использования рабочего времени в экономике	100,9	100,3	98,6	98,2	<b>101,5</b>	<b>99,9</b>	101,4	98,4

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Анализ вакантных рабочих мест в 2006–2007 годах на отраслевом рынке труда Витебской области (табл. 3.11) выявил прирост числа вакансий в транспорте (на 8,2 п.п.) города Полоцка и их снижение – в промышленности, торговле и общепите.

Таким образом, *анализ динамики индикаторов рынка труда для витебской промышленности в частности и экономики страны в целом показал несогласованность спроса и предложения на региональном рынке труда – очевиден перекоп в сторону избытка рабочей силы в промышленности.*

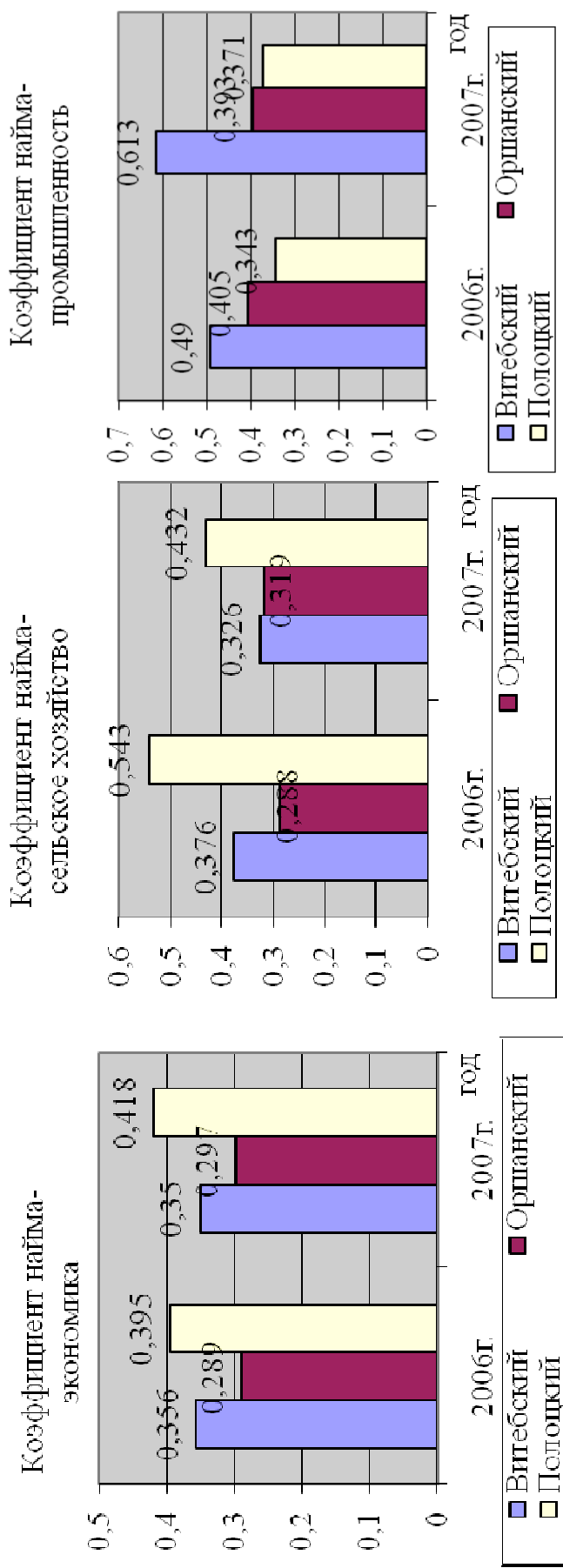
Таблица 3.11. – Темп роста количества вакансий на отраслевом рынке труда городов Витебской области за 2006–2007 годы, %

Отрасли	г. Витебск	г. Орша	г. Полоцк	г. Новополоцк
Промышленность	180,3	104,1	<b>27,8</b>	146,4
Строительство	86,3	571,4	<b>73,3</b>	133,3
Транспорт	95,1	77,1	<b>108,2</b>	200,0
Торговля и общественное питание	79,3	–	<b>82,9</b>	80,0
Всего по экономике	113,0	108,2	<b>81,3</b>	118,9

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

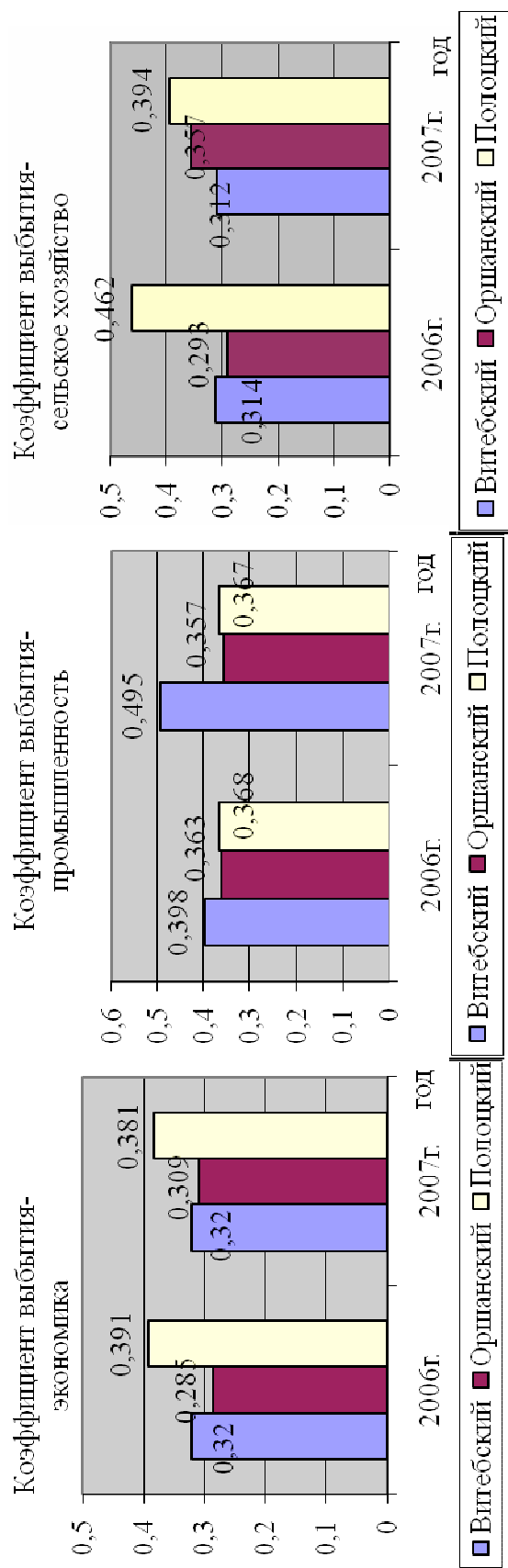
Как показал анализ несбалансированности (сбалансированности) занятости на рынке труда в *сельской местности*, наибольшее значение коэффициента найма отмечается в экономике Полоцкого района (рис. 3.9, 3.10), причем значение данного коэффициента в промышленности Полоцкого района ниже, чем в промышленности других рассматриваемых районов, а в сельском хозяйстве – выше, чем в других районах.

Наибольшее значение коэффициента выбытия наблюдается в экономике Полоцкого района, причем значение данного коэффициента в промышленности в Полоцком районе незначительно выше, чем в промышленности Оршанского района, а в сельском хозяйстве – выше, чем в других районах.



**Рисунок 3.9. – Динамика коэффициента найма в экономике, промышленности, сельском хозяйстве районов Витебского региона, 2006–2007 годы, %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.



**Рисунок 3.10. – Динамика коэффициента выбытия в экономике, промышленности, сельском хозяйстве районов Витебского региона, 2006– 2007 годы, %**

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

В экономике Полоцкого района заработная плата в 2007 году снизилась по сравнению с размером заработной платы в 2006 году на 12,1 п.п., о чем свидетельствуют данные таблицы 3.12.

Таблица 3.12. – Анализ динамики темпов роста заработной платы и использованного фонда рабочего времени и увольнений по вине фирм в экономике, промышленности, сельском хозяйстве районов Витебской области, 2005–2007 годы, %

Показатели	Витебский район		Оршанский район		Полоцкий район	
	2006 г. к 2005	2007 г. к 2006	2006 г. к 2005	2007 г. к 2006	2006 г. к 2005	2007 г. к 2006
<i>Вся экономика</i>						
Темп роста заработной платы в экономике, %	130,5	117,3	123,0	117,2	<b>123,7</b>	<b>87,9</b>
Темп роста использования рабочего времени в экономике, %	103,1	100,3	100,1	96,7	<b>100,0</b>	<b>101,4</b>
Темп роста увольнений по вине фирм, %	–	24,3	–	–	–	<b>26,8</b>
<i>Промышленность</i>						
Темп роста заработной платы в промышленности, %	127,7	123,1	124,6	120,9	<b>120,3</b>	<b>126,9</b>
Соотношение темпов роста заработной платы в промышленности и заработной платы в экономике	97,9	105,0	101,3	103,2	<b>97,2</b>	<b>144,3</b>
Темп роста использования рабочего времени в промышленности, %	104,9	106,5	100,0	102,1	<b>97,1</b>	<b>96,4</b>
Темп роста увольнений по вине фирм, %	–	24,3	–	–	–	<b>3,0</b>
<i>Сельское хозяйство</i>						
Темп роста заработной платы в сельском хозяйстве, %	139,4	118,0	120,0	119,2	<b>130,2</b>	<b>121,2</b>
Соотношение темпов роста заработной платы в сельском хозяйстве и заработной платы в экономике	106,9	100,6	97,6	101,7	<b>105,3</b>	<b>137,8</b>
Темп роста использования рабочего времени в сельском хозяйстве, %	101,9	97,1	98,7	94,9	<b>103,3</b>	<b>102,5</b>
Темп роста увольнений по вине фирм, %	–	36,0	–	–	–	<b>0,0</b>

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

Анализ такого соотношения темпов роста заработной платы в 2005–2007 годах выявил со стороны субъектов хозяйствования потребность в привлечении работников и в сельское хозяйство, и в промышленность Полоцко-

го района, что говорит о трудодефицитности отраслей районов. В Полоцком районе рынок труда более сбалансирован на уровне сельского хозяйства и промышленности, а на уровне всей экономики остается трудодефицитным.

Прирост числа вакантных рабочих мест в 2006–2007 годах в сельском хозяйстве и в целом в экономике Полоцкого района составил 110,0 п.п. и 8,0 п.п. соответственно (табл. 3.13).

Таблица 3.13. – Темп роста количества вакансий на отраслевом рынке труда районов Витебской области за 2006–2007 годы, %

Отрасли	Витебский район	Полоцкий район	Оршанский район
Промышленность	1100,0	<b>40,0</b>	170,0
Сельское хозяйство	100,0	<b>210,0</b>	70,0
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	350,0	<b>100,0</b>	150,0
Образование	76,5		25,0
Культура	50,0		
Всего по экономике	115,7	<b>108,0</b>	100,0

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Витебского областного отдела статистики.

*Анализ индикаторов несбалансированности на отраслевых рынках труда районов Витебского региона показал: Полоцкий район характеризуется дефицитом рабочей силы на уровне экономики в целом, при этом в промышленности и сельском хозяйстве за анализируемый период наблюдается дефицит рабочей силы с динамикой в сторону сбалансирования рынка труда. Проанализированные показатели как косвенные индикаторы несбалансированности рынка труда указывают на различный (трудодефицитный, избыточный, сбалансированный) характер рынка труда как в промышленности, так и в сельском хозяйстве города Полоцка и Полоцкого региона.*

### **3.2. Анализ несбалансированности спроса и предложения на рынке труда**

В настоящее время рынок труда, как и вся экономика в целом, развивается и совершенствуется. Рынок труда – сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя, но и как в зеркале отражаются все социально-экономические явления, происходящие в обществе. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково

поведение основных субъектов рынка (работника и работодателя), зависит спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно уровень и структура занятости, незанятости и безработицы [73].

Рынок труда – это совокупность экономической деятельности субъектов и объектов рынка, которая имеет ряд существенных отличий и особенностей, характеризующих процесс взаимодействия спроса и предложения, зависящая от многочисленных параметров, связанных с функционированием домашнего хозяйства, предпринимательской фирмы и всей национальной экономики по поводу подготовки, привлечения и использования рабочей силы как фактора производства; это механизм функционирования экономических отношений по поводу купли-продажи товара особого рода – рабочей силы, нацеленный на получение определенной платы за труд. Исследование теоретических подходов М.П. Пилуя, Л.С. Боровик, С.Г. Кузнецова и других белорусских и российских исследователей.

Основная проблема рынка труда Беларуси – количественный и качественный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Проявляется он в отсутствии для ищущих работу подходящих свободных рабочих мест, в структурной и технологической безработице, вынужденной неполной занятости, в устойчивом дефиците квалифицированных рабочих и специалистов одних профессий и в значительном избытке – других. На рынке труда сохраняется существенный дисбаланс профессионально-квалификационной структуры свободных рабочих мест и безработных [61, с. 67]. Существует переизбыток юристов (на одну вакансию – 7 безработных), экономистов – соответственно 4, бухгалтеров – 3, преподавателей (на одну вакансию 10 безработных). В то же время экономика ощущает нехватку квалифицированных рабочих. Особенно сложной является ситуация в строительной сфере, где спрос на рабочих существенно превышает предложение. На одного безработного каменщика имеется 7 заявленных нанимателями вакансий, плотника – 4, на штукатура – 3 вакансии и т.д. Ощущается нехватка врачей (на одного безработного имеется 45 вакансий), инженеров-программистов (9 вакансий) [74, с. 29].

Состояние профессионально-квалификационного состава кадров, а также низкая мобильность рабочей силы предопределяют значительный территориальный и отраслевой дисбаланс спроса и предложения специалистов и квалифицированных рабочих.

Главная задача заключается в обеспечении сбалансированности объемов и структуры подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального и специального образования и спроса национального рынка

труда в кадрах. Динамика занятости требует не столько увеличения численности работников, сколько повышения качества подготовки квалифицированных кадров, степени ее соответствия международным стандартам и повышения производительности труда. Только на этой основе может быть решена задача повышения конкурентоспособности рабочей силы [13, с. 84].

Для оценки эффективности процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения необходимо учитывать различные их характеристики. Так, характеристикой текущего спроса на труд, т.е. вакантных рабочих мест, является, прежде всего, их отраслевая, профессионально-квалификационная или региональная принадлежность. Вакантные рабочие места различаются также по требуемому от кандидатов уровню образования. Опыт работы, дополняя перечисленные характеристики, имеет и самостоятельное значение. Важна и такая характеристика рабочего места, как предлагаемый уровень заработной платы. Хотя с точки зрения прикладного моделирования данный критерий сложно формализуем, в реальности можно выделить сегменты высоко- и низкооплачиваемых рабочих мест.

Среди многообразия других характеристик вакантного рабочего места следует отметить: временный (сезонный) или постоянный их характер; сектор, где вакансия возникла (формальный или неформальный, государственный или негосударственный). Как показано в работе [36], определенному рабочему месту может быть поставлен в соответствие ряд других характеристик, в том числе технико-функциональных. Отдельного упоминания заслуживает стоимость создания конкретного рабочего места.

Большая часть перечисленных характеристик свойственна и предложению труда. Так, потенциальный работник может принять (отвергнуть) предложение занять соответствующую вакансию в зависимости от того, соответствует (или нет) она его представлениям об условиях и уровне оплаты труда. В терминах экономической теории это означает, что его решение будет зависеть от того, как соотносятся предлагаемый и резервный уровни заработной платы для данного индивида. В то же время рабочей силе свойственна дифференциация и по другим признакам, которые непосредственным образом влияют на эффективность ее использования, а зачастую определяют специфические условия применения труда, например, требования к уровню здоровья кандидатов. При этом такие требования могут быть выражены как в явной, так и неявной форме.

Далее рассмотрим структуру вакансий города Полоцка в профессионально-квалификационном разрезе (табл. 3.14).



Таблица 3.14. – Профессионально-квалификационная структура вакансий города Полоцка за 2007–2009 годы

Годы	Востребованные профессии		Дефицитные (невостребованные) профессии		Спрос превышает предложение
	Профессия	Кол-во вакансий	Профессия	Кол-во вакансий	
2007	швеи	38	Продавцы продовольственных и непродовольственных товаров	29	
	каменщики	14			
	электрогазосварщики	7			
	штукатуры	7			
	электромеханики	29			
	плотники	29			
	облицовщики-плиточники	29			
	электромонтеры	29			
	инженер строительного профиля	29			
	прораб	29			
2008	швеи	41	грузчики	14	
	каменщики	84			
	штукатуры	41			
	электромеханики	37			
	плотники	21			
	облицовщики-плиточники	11			
	электромонтеры	16			
	инженер строительного профиля	14			
	прораб	12			
2009	швеи	–	врачи	–	Экономист – спрос более чем в 3 раза превышает предложение
	электромонтеры	–	инженеры-программисты	–	Продавец – спрос более чем в 3,2 раза превышает предложение
	станочники деревообрабатывающих станков	–	инженеры-строители	–	Бухгалтер – спрос более чем в 2,3 раза превышает предложение
	трактористы	–	прорабы	–	
	маляры	–	фармацевты	–	
	штукатуры	–			

Источник: составлено автором с использованием [63].

Оценка текущей ситуации на рынке труда показала, что существует проблема несоответствия спроса и предложения. Конъюнктура рынка на 1 января 2008, 2009 и 2010 годов такова, что на 1 вакансию претендовал условно 1,3; 1,1 и 1,6 безработный соответственно.

Проведенный анализ показал, что наиболее востребованными профессиями за анализируемый период являются следующие: швеи, электромонтеры, штукатуры – рабочие профессии. Вместе с тем непрестижный характер этих профессий, низкая заработная плата и другие факторы не позволяют удовлетворить потребности предложений рынка труда.

Мировой и отечественный опыт свидетельствует о том, что приоритетным направлением формирования рынка труда является приведение в соответствие предложения рабочей силы по профессионально-квалификационной и территориальной структуре спроса производства на нее. Данное направление реализуется посредством осуществления соответствующей системы мер.

*Прежде всего, это разработка макроэкономических прогнозов профессионально-квалификационного состава рабочей силы дополнительной потребности в квалифицированных кадрах (с указанием необходимого уровня подготовки специалистов по каждой профессии).*

Такие прогнозы, например в США, составляются на протяжении последних 50 лет, результаты которых регулярно публикуются.

За эти годы созданы современные методологические подходы и хорошо организованная информационно-статистическая база системы прогнозирования занятости.

В макроэкономических прогнозах раскрывается динамика численности экономически активного населения с учетом демографического фактора и уровня экономической активности населения по 128 группам (в зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности) [96, с. 47].

Опыт Российской Федерации показывает, что *прогнозные показатели профессионально-квалификационной структуры занятых в экономике должны рассчитываться на основе макроэкономических и отраслевых параметров развития производства.*

*Прогнозу профессионально-квалификационной структуры занятых в экономике страны должны предшествовать определенные факторы.*

*К таким факторам относятся следующие:*

- демографический прогноз и прогноз численности экономически активного населения по социально-демографическим группам;*
- прогноз темпов и пропорций экономического роста;*
- прогноз производства товаров и услуг по отраслям;*
- прогноз занятости по отраслям.*

Разработка таких прогнозов дает возможность *выявить структурные сдвиги в составе рабочей силы по профессиям и специальностям, а также обеспечить развитие системы высшего, среднего и профессионально-технического образования с учетом реальных потребностей отраслей экономики и производств в квалифицированных кадрах* [96, с. 47].

Целям наиболее полного соответствия потребностей экономики системе профессиональной подготовки специалистов и квалифицированных рабочих, по мнению российских ученых, будет способствовать *разработка комплексных образовательных и кадровых программ с единой информационной базой данных о состоянии спроса и предложения рабочей силы. Реализация такой комплексной программы призвана активизировать развитие кадрового потенциала предприятий, повысить качество и конкурентоспособность рабочей силы, совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров* [41, с. 25].

В развитых странах мира для определения перспективной (на 5–10 лет) потребности в кадрах в профессионально-квалификационном и территориально-отраслевом аспектах, выявления требований, предъявляемых к работникам со стороны нанимателей, *организуются мониторинги формирования спроса и предложения рабочей силы, а также мониторинг трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений. На основе таких исследований оцениваются масштабы подготовки кадров, определяется профессионально-квалификационная структура приема и выпуска специалистов, обеспечивается взаимосвязанное развитие рынка образовательных услуг и рынка труда* [61, с. 72; 21].

Итак, рынки труда все еще характеризуются структурным дисбалансом между предложением рабочей силы и спросом на нее. Возможности государств заниматься решением этих проблем скованы ограниченностью финансовых ресурсов.

В свете вышесказанного решение проблемы занятости становится первоочередной задачей правительств и социальных партнеров.

### 3.3. Инновации в агропромышленном комплексе

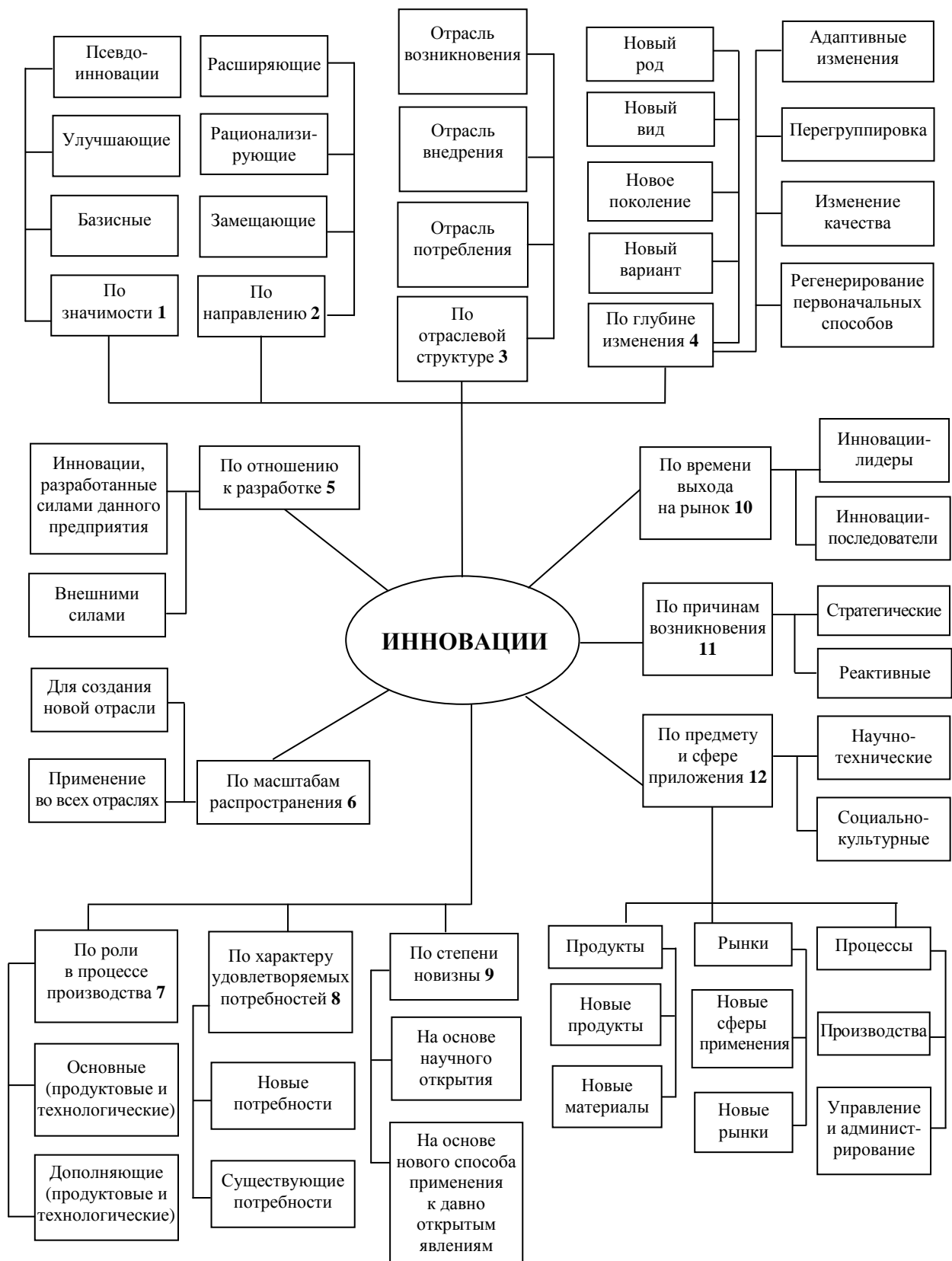
В странах с развитой рыночной экономикой 80–95% прироста ВВП приходится на долю новых знаний, воплощенных в технике и технологиях [16, с. 115]. Применительно к АПК (агропромышленному комплексу) инновации представляют собой реализацию в хозяйственную практику результатов исследований и разработок в виде новых сортов растений, пород и видов животных, кроссов птицы, новых или улучшенных продуктов питания, материалов, новых технологий в растениеводстве, животноводстве и перерабатывающей промышленности, новых удобрений и средств защиты растений и животных, новых методов профилактики и лечения животных и птицы, новых форм организации и управления различными сферами экономики, новых подходов к социальным услугам, позволяющих повысить эффективность производства.

В экономической литературе существуют самые различные подходы к классификации прогрессивных нововведений, а также к выделению ее критериев, таких как:

- 1) уровень новизны инновации (радикальные инновации; улучшающие инновации);
- 2) масштаб новизны инновации (инновации, новые в мировом масштабе; инновации, новые в республике; инновации, новые для отрасли в республике);
- 3) область применения инновации (для внутреннего применения на предприятии; для накопления на предприятии; предназначенные для продажи);
- 4) вид эффекта, получаемого в результате внедрения инновации (экономический; экологический; научно-технический; социальный; интегральный) [16, с. 19–20].

По направленности результатов инновации делят на продуктовые и процессные. Продуктовые инновации охватывают внедрение новых или усовершенствованных продуктов. Они включают применение новых материалов, новых полуфабрикатов и комплектующих, получение новых продуктов.

Процессные инновации делятся на технологические – новые технологии производства продукции; организационно-управленческие – новые методы организации производства, транспорта, сбыта и снабжения; новые организационные структуры управления и социальные – улучшение условий труда, отдыха, удовлетворение потребностей человека в услугах здравоохранения, образования, культуры (рис. 3.11).



**Рисунок 3.11. – Система инноваций и ее классификация**

*Источник:* составлено автором на основании источника [16].

По предмету и сфере применения в АПК целесообразно выделить четыре типа инноваций: селекционно-генетические; технико-технологические и производственные; организационно-управленческие и экономические; социально-экологические (табл. 3.15). Первый тип инноваций присущ только сельскому хозяйству.

Таблица 3.15. – Классификация инноваций в агропромышленном комплексе

Селекционно-генетические	Новые сорта и гибриды сельскохозяйственных растений. Новые породы, типы животных и кроссы птицы. Создание растений и животных, устойчивых к болезням и вредителям, неблагоприятным факторам окружающей среды
Технико-технологические и производственные	Использование новой техники. Новые технологии возделывания сельскохозяйственных культур. Новые индустриальные технологии в животноводстве. Научно обоснованные системы земледелия и животноводства. Новые удобрения и их системы. Новые средства защиты растений. Биологизация и экологизация земледелия. Новые ресурсосберегающие технологии производства и хранения пищевых продуктов, направленных на повышение потребительской ценности продуктов питания
Организационно-управленческие и экономические	Развитие кооперации и формирование интегрированных структур в АПК. Новые формы технического обслуживания и обеспечения ресурсами АПК. Новые формы организации и мотивации труда. Новые формы организации и управления в АПК. Маркетинг инноваций. Создание инновационно-консультативных систем в сфере научно-технической и инновационной деятельности. Концепции, методы выработки решений. Формы и механизмы инновационного развития
Социально-экологические	Формирование системы кадров научно-технического обеспечения АПК. Улучшение условий труда, решение проблем здравоохранения, образования и культуры тружеников села. Оздоровление и улучшение качества окружающей среды. Обеспечение благоприятных экологических условий для жизни, труда и отдыха населения

*Источник:* составлено автором на основании источника [80].

Инновационный процесс – это процесс преобразования научного знания в инновацию. Инновационный процесс включает следующие стадии: «наука – техника (технология) – производство – потребление».

В агропромышленном комплексе инновационный процесс представляет собой постоянный поток превращения научных исследований и разработок в новые или улучшенные продукты, материалы, новые технологии, новые формы организации и управления и доведение их до использования в производстве с целью получения эффекта [80].

Проведя мониторинг предприятий АПК Полоцкого региона по вопросу использования инноваций, выяснено следующее: руководители не совсем точно понимают сущность содержания понятия «инновация». Некоторые из опрошенных респондентов под инновациями понимают обычную модернизацию производства, что в принципе является неправильным.

Кроме того, нами сделан вывод о том, что анализ инновационной деятельности субъектов хозяйствования Полоцкого региона представляет собой довольно сложную задачу, поскольку в республике вообще и в регионе в частности до сих пор отсутствует обобщенная статистическая информация о состоянии исследуемых процессов.

В таблице 3.16 приведен полный перечень инновационных проектов, реализуемых организациями городской, районной собственности, организациями безведомственной подчиненности в 2008–2010 годах (Полоцкий район).

Таблица 3.16. – Перечень инновационных проектов АПК Полоцкого региона

Наименование инвестиционных проектов	Годы реализации проекта	Срок ввода	Стоимость всего по проекту, млн руб.	Описание инвестиционного проекта
1	2	3	4	5
<i>ОАО «Полоцкий молочный комбинат»</i>				
Реконструкция и модернизация основных средств (приобретение и монтаж газового двигателя-генератора, сепаратора сливоотделителя, автомата фасовки масла, специализированного автотранспорта)	2008	декабрь 2008	3540	Ожидаемый экономический эффект 65,3 млн. рублей. Экономия ТЭР 120 т у. т., улучшение качества продукции
Приобретение современной линии для производства мороженого	2009		970	
Приобретение и монтаж оборудования для производства и розлива молока в асептическую упаковку	2010		1065	
<i>Унитарное Ветринское ПП ЖКХ</i>				
Строительство очистных сооружений	2008		800	Улучшение экологической обстановки
<i>ОДО «БиоЭкоТехнологии»</i>				
Утилизация резиносодержащих отходов	2008–2009		1260	Создание 40 новых рабочих мест

Окончание таблицы 3.16

1	2	3	4	5
<i>ДСКУП ПМК-59 КУППС «Полоцксельстрой»</i>				
Модернизация производственной базы в г. п. Ветрино	2008–2009		2000	Восстановление производства железобетонных изделий
<i>ОАО «Полоцкий комбинат хлебопродуктов»</i>				
Строительство свиноводческого комплекса на 240 000 голов	2009–2010	январь 2011 г.	50000	Создание новых рабочих мест, внедрение новых технологий выращивания скота
Модернизация линии премиксов	2009–2010	январь 2011 г.	2000	Замена ручного труда автоматизированным; улучшение качества продукции
Строительство линии производства экспандированных кормов	2010	декабрь 2010 г.	1092	Улучшение качества продукции
<i>ООО «ГермПромСтрой»</i>				
Производство гидроизоляционного материала	2010	октябрь 2010 г.	335	Освоение и организация производства нового вида продукции

*Источник:* составлено автором на основании данных [65].

По нашему мнению, наибольшее число инновационно активных предприятий занимается такими видами деятельности, как приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями, а также исследование и разработка новых продуктов (услуг) и методов их производства (передачи), новых производственных процессов.

Таким образом, сделан вывод о том, что практика реализации инновационной деятельности в регионе не ориентирована на первоочередное развитие высокотехнологичных предприятий, относящихся к перспективным технологическим укладам.

В ходе мониторинга инновационной активности предприятий Полоцкого региона выявлены факторы, препятствующие инновациям:

- нехватка собственных денежных средств;
- недостаток финансовой поддержки со стороны государства;
- низкий платежеспособный спрос на новые продукты;
- экономический риск;
- низкий инновационный потенциал организации;
- нехватка квалифицированного персонала;
- недостаток информации о новых технологиях;



- отсутствие сведений о рынках сбыта;
- невосприимчивость организаций к нововведениям;
- слабая возможность для кооперирования с другими организациями, предприятиями и научными учреждениями;
- неразвитость инновационной инфраструктуры;
- недостаточность законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих и стимулирующих инновационную деятельность.

Таким образом, *выход аграрной экономики из кризисного состояния, устойчивое функционирование сельского хозяйства, а также других сфер АПК, обеспечение конкурентоспособности отечественного продовольствия неразрывно связано с активизацией инновационных процессов.*

*Анализ социально-экономической ситуации в аграрном секторе последних лет свидетельствует, что здесь применяются устаревшие технологии, сорта растений и пород скота, несовершенные методы и формы организации производства и управления. Отсутствуют отработанные механизмы внедренческой деятельности, система научно-технической информации, соответствующая рыночной экономике, нет апробированной эффективной схемы взаимодействия научных учреждений с внедренческими структурами. Крайне низкая активность инновационной деятельности также связана с несовершенством организационно-экономического механизма освоения инноваций. Это усугубляет деградацию отраслей комплекса, ведет к росту себестоимости и низкой конкурентоспособности продукции, тормозит социально-экономическое развитие сельской местности, резко снижает качество жизни на селе.*

### **3.4. Анализ воздействия экстенсивных и интенсивных факторов развития Полоцкого региона**

От обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем, качество и своевременность выполнения производственных задач, эффективность использования машин, механизмов, оборудования, которые в свою очередь влияют на объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других финансово-экономических показателей.

Результаты хозяйственной деятельности организации складываются под воздействием всех средств и ресурсов организации в совокупности (одновременно), и каждый вид ресурсов имеет при этом свое определенное долевое участие в получении выручки от продаж товаров, прибыли организации, общей стоимости потребленных ресурсов.

Произведем оценку интенсификации сельскохозяйственных организаций Полоцкого района.

Последовательность расчета следующая:

Результативным показателем считаем объем производства продукции – валовая продукция ( $V$ ). За несколько лет определяем темп его роста ( $T_V$ ), т.е. отношение значения показателя последующего периода к предыдущему:

$$V \rightarrow T_V,$$

где  $V$  – валовая продукция;  $T_V$  – темп роста.

Таблица 3.17. – Анализ валовой продукции сельскохозяйственных предприятий Полоцкого района за период 2007–2009 годов

Сельскохозяйственные предприятия	Валовая продукция, млн руб.			Темп роста валовой продукции, %		
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2008 г. по отношению к 2007	2009 г. по отношению к 2008	2009 г. по отношению к 2007
СПК «Кушлики»	3318	4186	5929	126,2	141,6	178,7
СПК «Матюши»	1178	1578	2543	134,0	161,2	215,9
СПК «Новые Горяны»	2992	3709	5995	124,0	161,6	200,4
СПК «Начский»	1434	1668	2599	116,3	155,8	181,2
СПК «Островщина»	3445	4716	7540	136,9	159,9	218,9
КУП «Близница»	4479	8429	9200	188,2	109,1	205,4
КУСП «Полота»	1018	1169	2254	114,8	192,8	221,4
КУСХП «Красный партизан»	635	735	1758	115,7	239,2	276,9
КСУП «Э/Б Ветринская»	2818	5920	6703	210,1	113,2	237,9
КУСП «Захарниччи»	1523	2107	3683	138,3	174,8	241,8
КУСП «Зеленка»	1333	1665	2619	124,9	157,3	196,5
ОАО «Полоцкий льнозавод»	832	1147		137,9	0,0	0,0
ОАО «Полоцкий агросервис»	2075	3960	4580	190,8	115,7	220,7
ЧУП «Полимир-агро» (СПК «Туровлянский»)	1799	2539	3943	141,1	155,3	219,2
<b>Всего по району</b>	<b>38299</b>	<b>43528</b>	<b>59346</b>	<b>113,7</b>	<b>136,3</b>	<b>155,0</b>

*Источник:* рассчитано и составлено на основании данных Полоцкого управления сельского хозяйства (собственная разработка на основании источника «Годовой отчет»).

Данные таблицы 3.17 показывают, что на всех сельскохозяйственных предприятиях Полоцкого района из года в год наблюдается стабильный рост объема валовой продукции сельского хозяйства. Темп роста в 2009 году по отношению к 2007 году составил в среднем по району 155,0%

Аналогичным образом определяем *изменение темпов роста численности персонала*.

1.  $R$  – численность персонала  $\rightarrow T_R$ ;

$$R \rightarrow T_R,$$

где  $R$  – численность персонала;  $R$  – темп роста.

Проанализируем среднегодовую численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве (табл. 3.18).

Таблица 3.18. – Анализ среднегодовой численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве Полоцкого района, за период 2007–2009 годов

Сельскохозяйственные предприятия	Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.			Темп роста численности, %		
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2008 г. по отношению к 2007	2009 г. по отношению к 2008	2009 г. по отношению к 2007
СПК «Кушлики»	172	178	174	103,5	97,8	101,2
СПК «Матюши»	89	92	99	103,4	107,6	111,2
СПК «Новые Горяны»	150	139	162	92,7	116,5	108,0
СПК «Начский»	70	84	92	120,0	109,5	131,4
СПК «Островщина»	163	156	153	95,7	98,1	93,9
КУП «Близнаца»	209	273	283	130,6	103,7	135,4
КУСП «Полота»	84	71	84	84,5	118,3	100,0
КУСХП «Красный партизан»	83	83	81	100,0	97,6	97,6
КСУП «Э/Б Ветринская»	216	208	202	96,3	97,1	93,5
КУСП «Захарниччи»	131	130	126	99,2	96,9	96,2
КУСП «Зеленка»	67	73	86	109,0	117,8	128,4
ОАО «Полоцкий льнозавод»	94	95		101,1	0,0	0,0
ОАО «Полоцкий агросервис»	131	145	158	110,7	109,0	120,6
ЧУП «Полимир-агро» (СПК «Туровлянский»)	76	93	99	122,4	106,5	130,3
<b>Всего по району</b>	<b>2166</b>	<b>1820</b>	<b>1799</b>	<b>84,0</b>	<b>98,8</b>	<b>83,1</b>

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Полоцкого управления сельского хозяйства (на основании источника «Годовой отчет»).

Данные таблицы 3.18 показывают, что практически во всех сельскохозяйственных предприятиях наблюдается стабильный рост численности работников из года в год.

Снижение численности произошло в КУСХП «Красный партизан» с 83 человек в 2007 году до 81 в 2009, или на 2,4%), в КСУП «Э/Б Ветринская» (с 216 человек в 2007 году до 202 в 2009, или на 6,5%) и КУСП «Захарничи» (со 131 человека в 2007 году до 126 человек в 2009, или на 3,8%).

Скачкообразные изменения численности наблюдаются в СПК «Новые Горяны»: в сторону снижения (со 150 человек в 2007 году до 139 в 2008, или на 7,3%), в сторону увеличения (со 139 человек в 2008 году до 162 в 2009, или на 16,5%). Такая же ситуация на КУСП «Полота» – численность то снижается (с 84 человек в 2007 году до 71 в 2008, или на 15,5%), то возрастает (с 71 человек в 2008 году до 84 в 2009, или на 18,3%).

Таким образом, экстенсивный фактор экономического развития «увеличение числа работников» наблюдается на 12 предприятиях из 17, что составляет 70,6%.

Еще одним важным фактором, влияющим на экономическое развитие региона, является мотивация труда сельскохозяйственного персонала, в том числе исследование *динамики фонда заработной платы*.

2.  $P$  – оплата труда  $\rightarrow T_P$

$$P \rightarrow T_P,$$

где  $P$  – оплата труда;  $T_P$  – темп роста оплаты труда.

Таблица 3.19. – Анализ фондов оплаты труда сельскохозяйственных предприятий Полоцкого района за период 2007–2009 годов

Сельскохозяйственные предприятия	Фонд оплаты труда, млн руб.			Темп роста фонда оплаты труда, %		
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2008 по отношению к 2007 г.	2009 по отношению к 2008 г.	2009 по отношению к 2007 г.
1	2	3	4	5	6	7
СПК «Кушлики»	1179	1496	1983	126,9	132,6	168,2
СПК «Матюши»	548	661	842	120,6	127,4	153,6
СПК «Новые Горяны»	787	1094	1284	139,0	117,4	163,2
СПК «Начский»	554	581	799	104,9	137,5	144,2
СПК «Островщина»	1036	1326	1519	128,0	114,6	146,6
КУП «Близница»	1331	1959	2281	147,2	116,4	171,4
КУСП «Полота»	341	474	575	139,0	121,3	168,6
КУСХП «Красный партизан»	339	393	535	115,9	136,1	157,8

Окончание таблицы 3.19

1	2	3	4	5	6	7
КСУП «Э/Б Ветринская»	1065	1335	1669	125,4	125,0	156,7
КУСП «Захарничичи»	684	820	1008	119,9	122,9	147,4
КУСП «Зеленка»	460	557	805	121,1	144,5	175,0
ОАО «Полоцкий льнозавод»	704	923		131,1	0,0	0,0
ОАО «Полоцкий агросервис»	1346	1620	2049	120,4	126,5	152,2
ЧУП «Полимир-агро» (СПК «Туровлянский»)	508	709	953	139,6	134,4	187,6
<b>Всего по району</b>	<b>13395</b>	<b>13948</b>	<b>16302</b>	<b>104,1</b>	<b>116,9</b>	<b>121,7</b>

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Полоцкого управления сельского хозяйства (собственная разработка на основании источника «Годовой отчет»).

Проанализировав фонды оплаты труда сельскохозяйственных предприятий, можно сделать вывод о стабильном росте данного показателя от года к году по всем предприятиям. Наибольшими темпами увеличивается сумма средств, направляемых на оплату труда в КУСП «Зеленка» (на 75% в 2009 году по сравнению с 2006 годом), наименьшими темпами – в СПК «Начский» (на 44,2% в 2009 году по сравнению с 2006 годом).

Для повышения заинтересованности работников в результатах своего труда большое значение имеет доля выплат стимулирующего характера в фонде оплаты труда. Если эта доля возрастает, работник стремится работать лучше, чтобы увеличить свою заработную плату не только за счет оплаты труда за фактически выполненную работу, но и за счет роста премии, доплат и надбавок.

По данным отчетов, половина предприятий (СПК «Кушлики», СПК «Матюши», СПК «Новые Горяны», КУСХП «Красный партизан», КСУП «Э/Б Ветринская») имеет рост удельного веса стимулирующих выплат, у остальных предприятий эта доля снижается. Поэтому важно изыскать возможности постоянного роста доли выплат стимулирующего характера в фонде оплаты труда. Эти выплаты являются существенным побудительным стимулом в работе по мотивации трудового потенциала.

**3.  $ПТ$  – производительность труда  $\rightarrow T_{ПТ}$ ;**

$$ПТ \rightarrow T_{ПТ},$$

где  $ПТ$  – производительность труда;  $T_{ПТ}$  – темп роста производительности труда.

Проанализируем *производительность труда* работников сельскохозяйственных предприятий.

Расчеты свидетельствуют о том, что на всех сельскохозяйственных предприятиях из года в год наблюдается стабильный рост производительности труда. Он обусловлен не только ростом цен на сельскохозяйственную продукцию, но и увеличением объемов производства сельскохозяйственной продукции в расчете на одного работника.

Рост оплаты труда можно будет считать положительным моментом в деятельности предприятия только в том случае, если темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста оплаты труда.

Темпы роста производительности труда не по всем сельскохозяйственным предприятиям превышают темпы роста заработной платы. Исследование тенденции темпов роста показателей 2009 года по отношению к показателям 2007 года свидетельствует, что темпы роста производительности труда превышают темпы роста оплаты труда на 9 предприятиях из 17. Это составляет: 52,9% от общего количества хозяйств (в СПК «Кушлики» 176,9% против 168,2; в СПК «Матюши» 194,1% против 153,6; в СПК «Новые Горяны» 185,6% против 163,2; в СПК «Островщина» 217,9% против 146,6; в КУСП «Полота» 221,4 % против 168,6; в КУСХП «Красный партизан» 283,7% против 157,8, в КСУП «Э/Б Ветринская» 230,8% против 156,7; на КУСП «Захарниччи» 241,8% против 147,4; в ОАО «Полоцкий агросервис» 183,0% против 152,2).

Только на 4 предприятиях (23,5% от общего числа) темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда (в СПК «Начский» 144,2% против 137,9; в КУП «Близница» 171,4% против 151,7; в КУСП «Зеленка» 175% против 153,1; в ЧУП «Полимир-агро» 187,6% против 168,3).

Показатели среднегодовой численности работников, динамика изменения заработной платы и других стимулирующих выплат, а также динамика производительности труда указывают на неполное использование трудового потенциала сельхозпредприятиями Полоцкого района.

С целью создания модели управления ресурсами организации и интенсификации ее хозяйственной деятельности можно по нижеописанной методике регулировать и оптимизировать экономические показатели эффективности производства в соответствии с выведенными зависимостями, что позволяет повысить обоснованность выбора пути повышения интенсификации и эффективности хозяйственной деятельности организаций.

4.  $M$  – материальные затраты  $\rightarrow T_M$ ;

$$M \rightarrow T_M,$$

где  $M$  – материальные затраты;  $M$  – темп роста материальных затрат.

Проанализируем *потребляемые материальные ресурсы*.

Расчеты показывают, что только в КУСП «Полота» наблюдается снижение материальных затрат с 836 млн руб. в 2006 году до 746 млн руб. в 2009 году, или на 10,8%. На всех остальных предприятиях наблюдается рост материальных затрат, в том числе на единицу продукции. Наименьший рост имеет предприятие ОАО «Полоцкий агросервис» – от 2909 млн руб. в 2006 году до 3575 млн руб. в 2009 году, или на 22,9%, наибольший рост на предприятии ЧУП «Полимир-агро» – от 947 млн руб. в 2006 году до 2342 млн руб. в 2009 году, или на 147,3%.

5.  $C^{OC}$  – основные средства  $\rightarrow T_{OC}$ ;

$$C^{OC} \rightarrow T_{OC},$$

где  $C^{OC}$  – основные средства;  $T_{OC}$  – темп роста основных средств.

Проанализирована стоимость основных средств сельскохозяйственных предприятий. Отмечен стабильный рост стоимости основных средств во всех предприятиях района.

Незначительный рост стоимости основных средств наблюдается в КУСП «Захарничи» – на 5,1% в 2009 году по сравнению с 2006, а самый значительный рост стоимости основных средств наблюдается в ЧУП «Полимир-агро» – на 142,4% в 2009 году по сравнению с 2006 и в КУСП «Полота» – на 133,4% в 2009 году по сравнению с 2006 годом. В остальных предприятиях рост стоимости основных средств происходит в пределах от 15,1 до 53,3%.

Как свидетельствуют данные бухгалтерских балансов, рост стоимости происходит за счет обновления основных средств, приобретения новой техники, оборудования, сельскохозяйственных машин, строительства новых ферм, овощехранилищ, зданий и сооружений.

Это является положительной тенденцией, так как обновление основных средств позволит совершенствовать сельскохозяйственное производство. Кроме того, приобретенный основной капитал можно отнести к приобретению «инноваций» в самом широком смысле, обеспечивающих радикальную инновационную модернизацию технологической основы производства.

6.  $A$  – амортизация  $\rightarrow T_A$ ;

$$A \rightarrow T_A,$$

где  $A$  – амортизация;  $T_A$  – темп роста амортизации.

7.  $AO$  – амортизационная отдача  $\rightarrow T_{AO}$ ;

$$AO \rightarrow T_A,$$

где  $AO$  – амортизационная отдача;  $T_{AO}$  – темп роста амортизационной отдачи.

Расчеты показывают, что рост стоимости основных средств влечет за собой и рост амортизации. На тех предприятиях, где стоимость основных средств возросла, увеличилась норма амортизационных отчислений, и только на одном предприятии – СПК «Матюши», несмотря на рост стоимости основных средств, произошло уменьшение амортизации. Такая ситуация возникла из-за того, что увеличение стоимости основных средств вызвано переоценкой, а на некоторые их виды начисление амортизации не производилось ввиду их износа.

Амортизационная отдача показывает, на сколько рублей валовой продукции приходится 1 рубль амортизации. То, что она растет, является положительной тенденцией. Это говорит о том, что рост амортизации не вызывает снижение объемов производства продукции. Только на 2 предприятиях – КУСП «Захарнички» и КУСП «Зеленка» – наблюдается обратная ситуация, т.е. амортизационная отдача снижается. Это свидетельствует о том, что на имеющихся основных средствах не удастся получить необходимый рост объемов производства продукции. То есть на этих предприятиях необходимо в первую очередь внедрение технологических инноваций.

8.  $C^{OB}$  – оборотные средства  $\rightarrow T_{OB}$ ;

$$C^{OB} \rightarrow T_{OB},$$

где  $C^{OB}$  – оборотные средства;  $T_{OB}$  – темп роста оборотных средств.

Выявлена тенденция стабильного роста стоимости оборотных средств. Это положительная тенденция, так как она свидетельствует об увеличении объема средств, которые предприятия могут использовать для дополнительного вовлечения в свой оборот.

9.  $OO$  – объем производства на 1 руб. оплаты труда  $\rightarrow T_{VP}$ ;

$$OO \rightarrow T_{VP},$$

где  $OO$  – объем производства на 1 руб. оплаты труда;  $T_{VP}$  – темп роста объема производства на 1 руб. оплаты труда.

В целом по всем сельскохозяйственным предприятиям района наблюдается четкая тенденция постоянного роста валовой продукции в расчете на 1 рубль оплаты труда. Это свидетельствует о том, что рост оплаты труда не опережает рост объемов производства. Для предприятий это положительный фактор.

10.  $Mo$  – материалоотдача  $\rightarrow T_M$ ;

$$Mo \rightarrow T_M,$$

где  $Mo$  – материалоотдача;  $T_M$  – темп роста материалоотдачи.



Расчеты показывают, что у большинства предприятий в 2007 и 2008 годах материалоотдача меньше 1. Это свидетельствует о том, что, вложив 1 рубль материальных затрат, валовой продукции мы получим меньше 1 рубля. Такое хозяйствование ведет к прямым убыткам. Положительным моментом является рост материалоотдачи, значит, хозяйственная деятельность налаживается, что приведет к увеличению количества предприятий, имеющих прибыль от хозяйственной деятельности.

**11.**  $F$  – фондоотдача  $\rightarrow T_F$ ;

$$F \rightarrow T_F$$

где  $F$  – фондоотдача;  $T_F$  – темп роста фондоотдачи.

Анализ показал, что на большинстве предприятий в 2007 и 2008 годах фондоотдача меньше 1. Этот факт говорит о том, что, затратив 1 рубль оборотных средств, валовой продукции мы получим меньше 1 рубля. Такое хозяйствование ведет к прямым убыткам. Положительным моментом является рост фондоотдачи, значит, хозяйственная деятельность налаживается и увеличится количество предприятий, имеющих прибыль от хозяйственной деятельности.

**12.**  $C^{OC} + C^{OB}$  – производственные средства  $\rightarrow T_{(OC+OB)}$ ;

$$C^{OC} + C^{OB} \rightarrow T_{(OC+OB)},$$

где  $C^{OC} + C^{OB}$  – производственные средства;  $T_{(OC+OB)}$  – темп роста производственных средств.

Анализ производственных средств свидетельствует о том, что они имеют четкую тенденцию роста.

**13.**  $F_C$  – фондоотдача производственных средств  $\rightarrow T_{FC}$ ;

$$F_C \rightarrow T_{FC},$$

где  $F_C$  – фондоотдача производственных средств;  $T_{FC}$  – темп роста фондоотдачи.

Выявлено, что на большинстве предприятий в 2007, 2008 и 2009 годах фондоотдача значительно меньше 1. Это говорит о том, что, затратив 1 рубль производственных средств, валовой продукции мы получим значительно меньше 1 рубля. Поэтому этим предприятиям необходимо провести мероприятия по увеличению фондоотдачи.

Если имеется рост фондоотдачи, значит, хозяйственная деятельность осуществляется грамотно, и предприятие получит большую прибыль от хозяйственной деятельности.

14.  $(P + M + A)$  – себестоимость  $\rightarrow T_{(P+M+A)}$ ;

$$(P + M + A) \rightarrow T_{(P+M+A)}.$$

Здесь  $(P + M + A)$  – себестоимость;  $T_{(P+M+A)}$  – темп роста себестоимости.

Выявлена тенденция стабильного роста себестоимости продукции из года в год по всем предприятиям.

Исходя из отношения темпа прироста каждого вида ресурса к темпу прироста объема производства продукции, можно определить долю влияния экстенсивного фактора на этот прирост ( $\mathcal{E}$ ), а разностью  $(1 - \mathcal{E})$  – долю влияния интенсивного фактора. Однако на прирост производства влияют все виды вложенных средств и ресурсов одновременно, но каждый – в различной степени.

Учитывая, что развитие деятельности организации должно осуществляться как интенсивно, так и экстенсивно, и рассматривая существующую методику расчета показателей интенсификации и экстенсификации, можно обозначить следующие необходимые и достаточные условия интенсификации финансово-хозяйственной деятельности организации:  $0,5 \leq I \leq 1$ ,

$$I + \mathcal{E} = 1,$$

где  $I$  и  $\mathcal{E}$  – соответственно доля влияния интенсивного и экстенсивного использования ресурсов на 100% прироста объема производства товаров.

Записав полученное выражение через темпы роста, получим:

$$0,5 \leq \frac{T_V - T_{pec}}{T_V} \leq,$$

где  $T_{pec}$  – темп роста любого из ресурсов.

Или можно записать:

$$1 \leq T_{pec} \leq 0,5 \cdot (T_V + 1).$$

Оценка комплексной интенсификации проводится следующим образом. Экстенсивность определяется как отношение темпа прироста полной себестоимости  $(P + M + A)$  к темпу прироста объема производства продукции. Для того чтобы точно определить степени использования каждого из этих видов ресурсов в отдельности и его влияния на прирост объема производства товаров, надо произвести преобразования и представить экстенсивность ресурсов следующим образом:

$$\begin{aligned} \mathcal{E}_{pec} &= T_{pec}^{PP} / T_V^{PP} = T^{PP}_{(P+M+A)} / T_V^{PP} = (T_{(P+M+A)} - 1) / T_V^{PP} = \\ &= T^{PP}_P / T_V^{PP} \cdot D_{P1} + T^{PP}_M / T_V^{PP} \cdot D_{M1} + T^{PP}_A / T_V^{PP} \cdot D_{A1} = \mathcal{E}^P + \mathcal{E}^M + \mathcal{E}^A. \end{aligned}$$

В вышепредставленной формуле  $D_{P1}$  – доля оплаты труда в общей величине себестоимости отчетного (или базового) периода:

$$D_{P1} = P_1 / (P_1 + M_1 + A_1);$$

$D_{M1}$  – доля материальных затрат в общей величине себестоимости отчетного (или базового) периода:

$$D_{M1} = M_1 / (P_1 + M_1 + A_1);$$

$D_{A1}$  – доля амортизации в общей величине себестоимости отчетного (или базового) периода:

$$D_{A1} = A_1 / (P_1 + M_1 + A_1);$$

$\mathcal{E}^P$ ,  $\mathcal{E}^M$ ,  $\mathcal{E}^A$  – соответственно доли влияния на 100%-ный прирост объема производства продукции экстенсивности использования оплаты труда, материальных затрат и амортизации.

*Таким образом, проведен факторный анализ и оценено влияние каждого вида ресурса на общий прирост объема производства товаров, при этом в общем влиянии каждого вида ресурса доля как интенсивности, так и экстенсивности определены отдельно.*

*Согласно предложенной методике проведен анализ экстенсивности сельскохозяйственных предприятий Полоцкого района.*

*В целом по району экстенсивность использования ресурсов составила 0,359, что меньше 0,5 и находится в пределах нормы. Интенсивность использования ресурсов составила 0,641, что больше 0,5 и меньше 1, и находится в пределах нормы.*

*А если рассматривать экстенсивность и эффективность по каждому из предприятий в отдельности, то интенсивно используются ресурсы только на 5 предприятиях, где показатель интенсивности использования ресурсов больше 0,5 и меньше 1. Это КУСП «Полота», КУСХП «Красный партизан», КСУП «ЭБ Ветринская», ОАО «Полоцкий агросервис» и ЧУП «Полимир-агро». На остальных предприятиях ресурсы используются экстенсивно.*

*Проведенный комплексный анализ предприятий аграрного сектора Полоцкого района определяет степень использования кадрового потенциала, возможностей его раскрытия, а также вычленяет перечень хозяйств, в которых в первую очередь необходимо провести интенсификацию производства с использованием инноваций. Анализ позволяет местному институту власти, Полоцкому районному исполнительному комитету, разработать комплексную программу развития предприятий аграрного сектора.*

### **3.5. Анализ и экономическая оценка эффективности использования затратообразующих факторов на предприятиях региона**

Важным обоснованием проводимого исследования в рамках социально-экономического развития региона является соответствие приоритетным направлениям фундаментальных исследований Республики Беларусь на 2011–2015 годы: 1101 «Теоретические основы повышения эффективности национальной инновационной системы, антикризисные и посткризисные механизмы обеспечения устойчивого развития национальной экономики». Проведенный анализ и экономическая оценка эффективности использования затрат соответствует реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

Витебская энергосистема является крупнейшей в стране, ее установленная мощность составляет свыше 40% от общей мощности всех электростанций Беларуси. В настоящее время в состав РУП «Витебскэнерго» входит 18 филиалов: 6 электростанций – Лукомльская ГРЭС, Новополоцкая ТЭЦ, Витебская ТЭЦ, Белорусская ГРЭС, Оршанская ТЭЦ, Полоцкая ТЭЦ; Витебские тепловые сети; 4 филиала электрических сетей – Витебские, Глубокские, Оршанские, Полоцкие; Энергонадзор; Энергосбыт; Витебск-энергоспецремонт; Учебный центр; Центр физкультурно-оздоровительной работы; сельскохозяйственные филиалы «Весна-энерго» и «Тепличный».

Принимая во внимание тот факт, что практически все структуры, несмотря на их большое количество, принадлежат к государственной форме собственности и им присущи сходные проблемы и особенности, *объектом исследования для анализа изучаемого вопроса* выбран именно филиал, характеризующийся вовлечением в реальный сектор экономики, а также большими объемами производственной деятельности. На основании данных критериев выбран филиал *Новополоцкая ТЭЦ*.

Новополоцкая ТЭЦ предназначена для выработки электрической и тепловой энергии и введена в действие в декабре 1962 года. *Основными направлениями её деятельности* являются:

- выработка электроэнергии;
- выработка пара давлением 0,7, 1,6 и 4,0 МПа для промышленных предприятий ОАО «Полимир» и ОАО «Нафтан»;

- выработка горячей воды для горячего водоснабжения промышленных предприятий и жилых зданий города Новополоцка;
- выработка тепла для теплоснабжения (отопление) жилых зданий города Новополоцка и промышленных предприятий;
- выработка химически обессоленной воды для ОАО «Нафтан»;
- выработка технической воды для промышленных предприятий.

Установленная электрическая мощность ТЭЦ – 505 МВт.

Установленная тепловая мощность – 1736 Гкал/ч.

Установленная паровая мощность по энергетическим котлоагрегатам – 4200 т/ч.

Основным видом топлива, используемым для производства тепло- и электроэнергии, является газ; резервным – мазут.

Новополоцкая ТЭЦ является буферным потребителем природного газа, поступающего по магистральному газопроводу от ГРС города Новополоцка на ГРП-1 и ГРП-2 станции. Мазут подается по мазутопроводам с ОАО «Нафтан». Водоснабжение станции осуществляется по прямоточной схеме из реки Западная Двина двумя береговыми насосными станциями.

Исходя из технико-экономических показателей финансово-хозяйственной деятельности Новополоцкой ТЭЦ за 2007–2009 годы проанализирована динамика основных показателей плана производства и реализации продукции. Объемы производства продукции Новополоцкой ТЭЦ в сопоставимых и действующих ценах и их динамика за 2007–2009 годы представлены в таблице 3.20.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в целом наблюдается постоянное увеличение объемов производства продукции на Новополоцкой ТЭЦ, причем данная тенденция наблюдается как в сопоставимых, так и в фактических ценах.

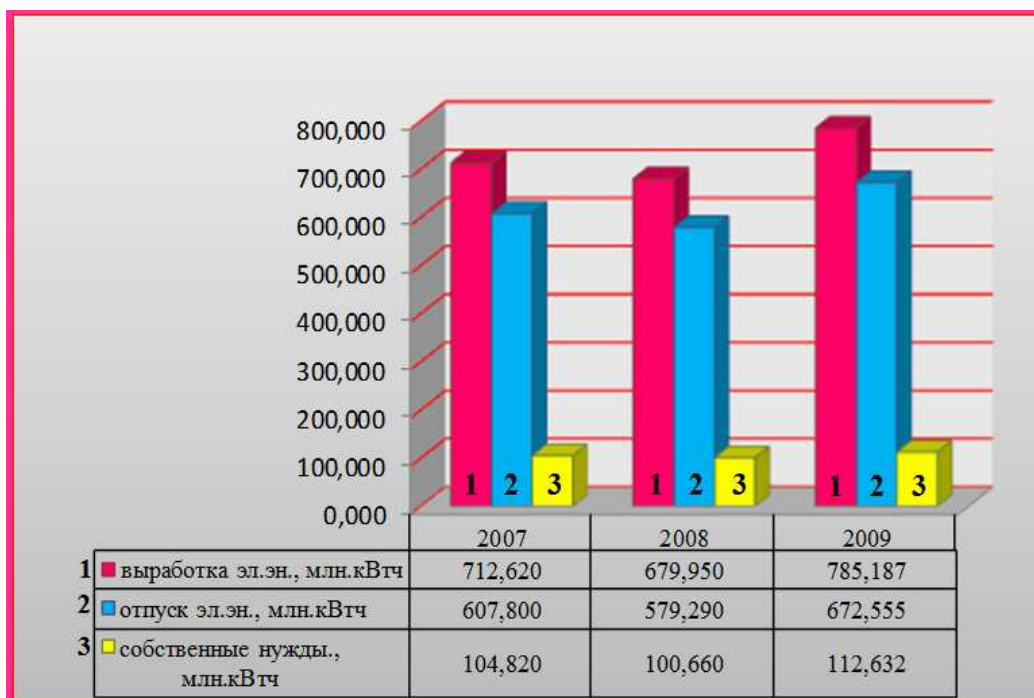
Увеличение суммарного объема производства по всем видам деятельности в фактических ценах заметно выше, чем в сопоставимых, что объясняется достаточно высоким уровнем инфляции и зависимостью от цен на сырье (газ) и курса валют. Так, в сопоставимых ценах объем производства вырос на 11 627,2 млн руб. (4,8%) в 2008 году по сравнению с 2007 годом и на 123 824,1 млн руб. (48,4%) в 2009 году по сравнению с 2008 годом.

Выработка и отпуск тепловой и электрической энергии, отпуск обессоленной и сырой воды представлены на рисунках 3.12–3.14.

Таблица 3.20. – Объемы производства продукции Нововолоцкой ТЭЦ в сопоставимых и действующих ценах, их динамика за 2007–2009 годы

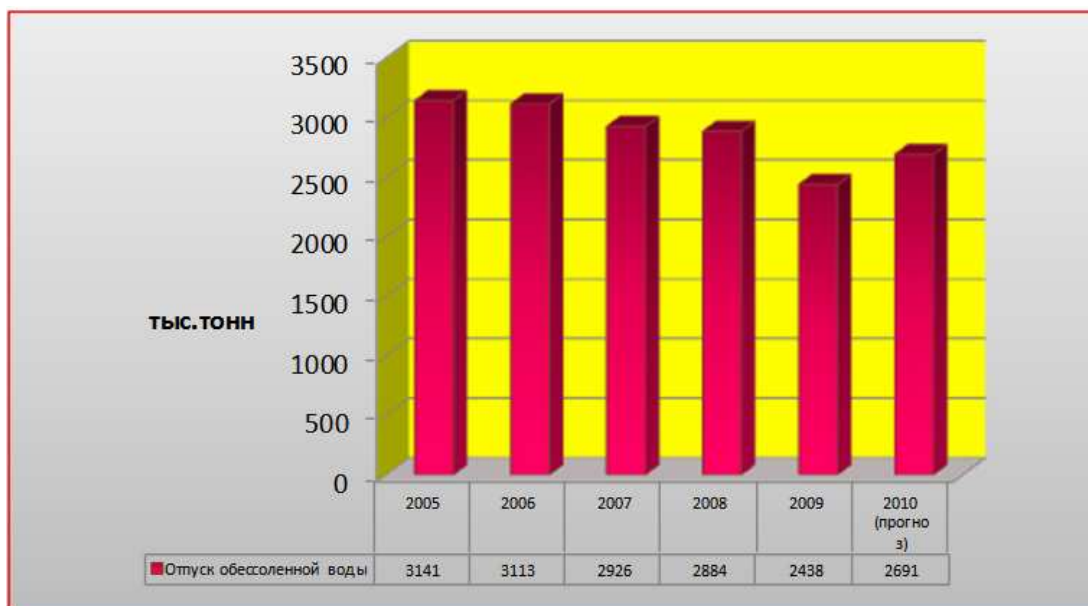
Наименование показателя	Значение показателя, млн руб.			Значение показателя, млн руб.			Ценовой темп прироста, %			
	Сопоставимые цены			Фактические цены			Сопоставимые цены			
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2008 г. к 2007 г.	2009 г. к 2008 г.	2008 г. к 2007 г.	
Выработка электроэнергии	129 518,0	143 053,6	207 667,4	99 019,8	124 394,5	157 443,1	110,5	145,2	125,6	126,6
в том числе:										
отпуск электроэнергии	110 466,7	121 876,0	184 212,8	84 454,7	105 979,1	139 661,0	110,3	151,1	125,5	131,8
потребление на собственные нужды	16 051,2	21 177,6	23 454,6	14 565,2	18 415,3	17 782,1	111,2	110,8	126,4	96,6
Отпуск теплоэнергии	122 000,5	117 590,5	179 006,6	93 272,6	102 252,6	135 713,9	96,4	152,2	109,6	132,7
Отпуск обессоленной воды	3 716,1	5 576,0	4 956,6	2 841,1	4 840,9	3 757,8	149,8	89,0	170,4	77,6
Отпуск сырой воды	1 174,8	1 553,0	1 802,5	898,2	1 350,4	1 366,6	132,2	116,1	150,4	101,2
Прочие виды деятельности	6 660,0	9 059,0	9 491,0	5 091,7	7 877,4	7 195,6	136,0	104,8	154,7	91,3
Итого	244 018,2	255 645,4	379 469,5	186 558,3	222 300,4	287 694,8	104,8	148,4	119,2	129,4

Источник: собственная разработка автора на основании внутренней документации предприятия.



**Рисунок 3.12. – Выработка и отпуск электроэнергии**

*Источник:* собственная разработка [таблица 3.20].



**Рисунок 3.13. – Отпуск обессоленной воды**

*Источник:* собственная разработка [таблица 3.20].



**Рисунок 3.14. – Отпуск сырой воды**

*Источник:* собственная разработка [таблица 3.20].

Увеличение отпуска продукции основного вида деятельности предприятия – электроэнергии – составило в 2008 году по отношению к 2007 году 11 409,3 млн руб. (10,3%) и 21 524,4 млн руб. (25,5%) в сопоставимых и фактических ценах соответственно, а в 2009 году по отношению к 2008 году – 62 336,8 млн руб. (51,1%) и 33 681,9 млн руб. (31,8%) также соответственно в сопоставимых и фактических ценах.

Несколько другая тенденция наблюдается в отпуске теплоэнергии. Так, по сравнению с 2007 годом в 2008 году наблюдался спад отпуска теплоэнергии в сопоставимых ценах и составил 4 410,0 млн руб. (3,6%), что объясняется снижением объемов потребления тепла ОАО «Нафтан» в связи с проведением на этом предприятии энергосберегающих мероприятий и модернизации производства.

*Таким образом, в новых условиях необходимо разрабатывать стратегию действий, включающую в себя управление отдельно продажей и покупкой электроэнергии. При этом контролируемый интервал необходимо уменьшить с месяца до часа. Основной резерв для получения дополнительной прибыли предприятий-генераторов лежит именно в области управления затратами.*



Анализ себестоимости продукции имеет важное значение. Он позволяет выяснить тенденции изменения данного показателя, выполнение плана по его уровню, определить влияние факторов на его прирост, установить резервы и выработать корректирующие меры по использованию возможностей себестоимости продукции [3, с. 231].

Планирование и учет производства электрической энергии, ее передачи, распределения и реализации осуществляется по калькуляционным статьям и экономическим элементам. Сумма данных статей образует производственную (полную) себестоимость электроэнергии, то есть ее производства, передачи и распределения.

Основные показатели, характеризующие структуру себестоимости продукции, приведены в таблице 3.21.

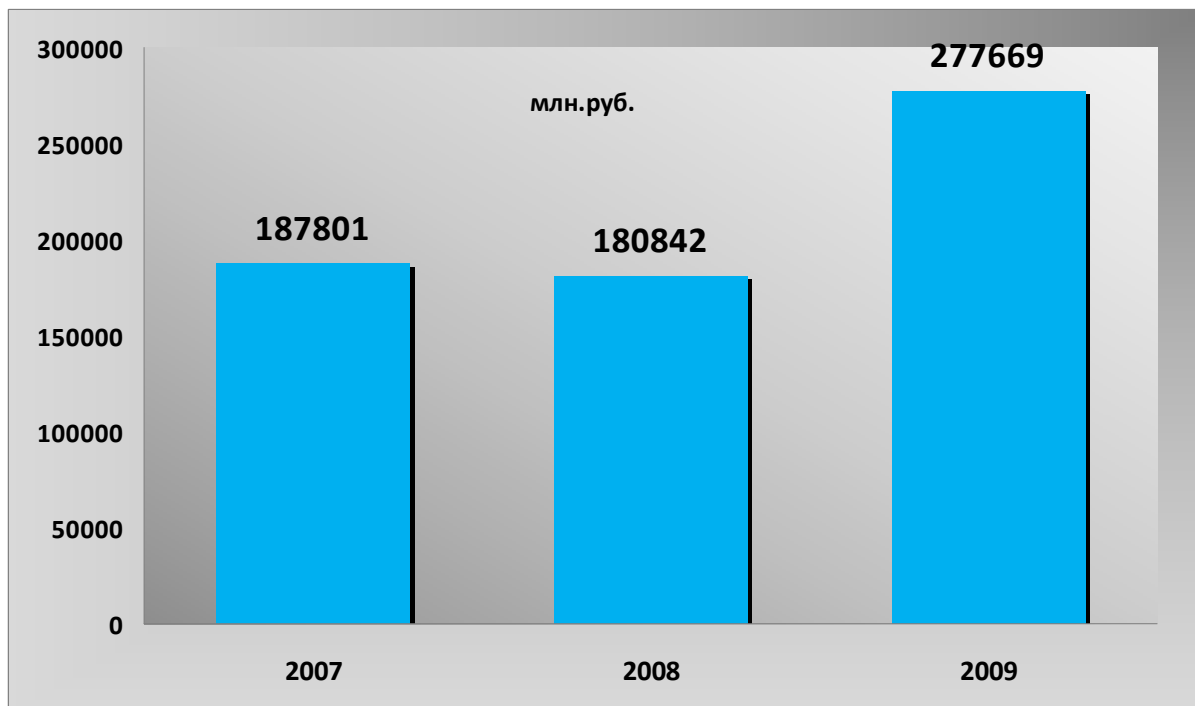
Таблица 3.21. – Динамика основных показателей себестоимости продукции за 2007–2009 годы

Показатель	2007	2008	2009	2008 г. к 2007 г., %	2009 г. к 2008 г., %
Постоянные затраты, млн. руб.	37280	35837	37012	96,1	143,2
Переменные затраты, млн руб.	150521	145005	240657	96,3	166
Общие затраты, млн руб.	187801	180842	277669	96,2	153,5
Полезный отпуск, млн кВтч	610	581	675	95,2	116,1
Себестоимость 1 млн. кВтч, млн руб.	47,1	58,5	78,5	124,2	134,2

*Источник:* собственная разработка [внутренняя документация предприятия].

Анализ себестоимости продукции начнем с изучения производственной (полной) себестоимости и ее динамики за период с 2007 по 2009 год.

Для наглядности построим диаграмму, отражающую изменение производственной себестоимости за данный период, которая представлена на рисунке 3.15.



**Рисунок 3.15. – Изменения производственной себестоимости за 2007–2009 годы**

*Источник:* собственная разработка [таблица 3.21].

Из рисунка 3.15 видно, что себестоимость электроэнергии за 2008 год снизилась на 6959 млн руб., а за 2009 год увеличилась по сравнению с 2008 годом на 96827 млн руб., что произошло в связи с уменьшением таких статей затрат, как «Топливо на технологические цели» и «Вода на технологические цели», что в первую очередь связано с введением в эксплуатацию более экономически эффективного оборудования.

Динамика и анализ изменения структуры себестоимости теплоты и электроэнергии на Новополоцкой ТЭЦ за 2009 год представлены в таблице 3.22.

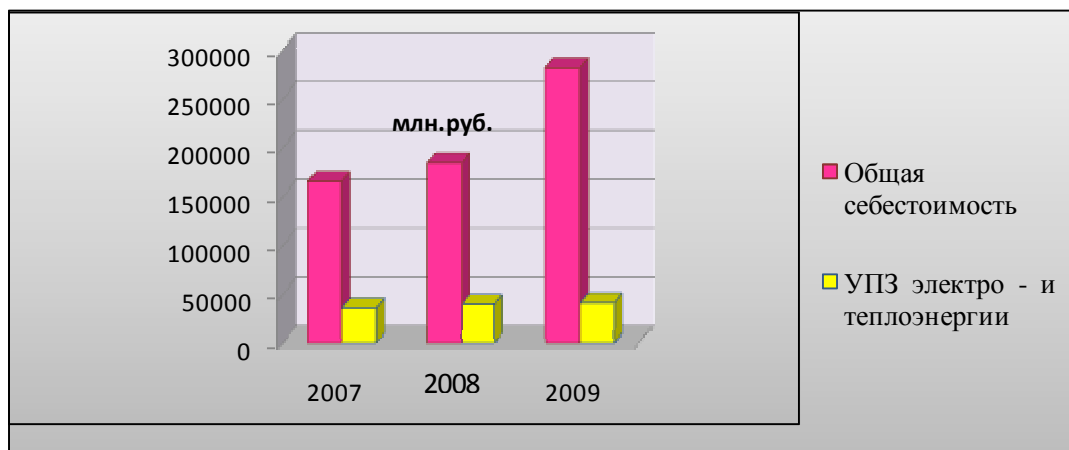
Существенное значение в процессе управления затратами имеет их деление на постоянные и переменные в зависимости от объема деятельности организации. Деление затрат на переменные и постоянные в электроэнергетике имеет свои специфические особенности. К переменным затратам в данной отрасли относят только две статьи: «Топливо на технологические цели» и «экологический налог». Все остальные статьи затрат относят к постоянным [5].

Таблица 3.22. – Анализ динамики и изменения структуры себестоимости тепло- и электроэнергетики на Новолоцкой ТЭЦ за 2009 год, млн. руб.

Наименование показателя	Электроэнергия			Теплоэнергия			Итого по ТЭЦ			
	план	факт	отклонение, %	план	факт	отклонение, %	план	факт	отношение, %	
Топливо на технологические цели	37940	51730	13790	171299,6	188927,4	17627,8	209239,6	240657,4	31417,8	115,015227
Вода на технологические цели	278	401,3	123,3	1294,3	1501,7	207,4	1572,3	1903	330,7	121,032882
Оплата труда производственного персонала	660,1	631,7	-28,4	3069	2345,6	-723,4	3729,1	2977,3	-751,8	79,8396396
Отчисления на соц. нужды	257,8	253,9	-3,9	1196,9	943	-253,9	1454,7	1196,9	-257,8	82,2781329
содержание и эксплуатация оборудования	2783	3614,8	831,8	12977,1	13486,8	509,7	15760,1	17101,6	1341,5	108,512002
в том числе:										
амортизация	908,4	1032,9	124,5	4216,7	3799,9	-416,8	5125,1	4832,8	-292,3	94,2966966
подготовка и освоение производства	61,4	83,6	22,2	284,8	293,7	8,9	346,2	377,3	31,1	108,983247
цеховые расходы	966,5	995	28,5	4469,7	3686,9	-782,8	5436,2	4681,9	-754,3	86,1244987
общезаводские расходы	1740	1872,4	132,4	8042,9	6901,5	-1141,4	9782,9	8773,9	-1009	89,6860849
итого производственная себестоимость	44685,7	59582	14896,6	202635	218087	15452,1	247320	277669,1	30348,7	112,271006
постоянные расходы	10178,4	7852,8	-2325,6	31335	29159,4	-2175,6	41513,4	37012,2	-4501,2	89,157236
переменные расходы	34507,3	51729,5	17222,2	171299,7	188927,4	17627,7	205807	240656,9	34849,9	116,933292
себестоимость 1 кВтч (руб.)	88,44	88,59	0,15	84525,16	78457,51	-6067,65	84613,6	78546,1	-6067,5	92,8291669
отпуск с шин	505256	672555	167299	2397,3	2779,68	382,38	507653,3	675334,68	167681,38	133,030688
стоимость 1 т. т. (руб.)	431173,3	406653	-24520,3	432826,2	409664,4	-23161,8	863999,5	816317,4	-47682,1	94,4812352
топливная составляющая (руб.)	75,9	76,91	1,01	71454,34	67967,32	-3487,02	71530,24	68044,23	-3486,01	95,1265227

Источник: собственная разработка [внутренняя документация предприятия].

Рассмотрим изменение постоянных и переменных затрат за анализируемый период времени и сопоставим их изменение с изменением полной себестоимости (рис. 3.16).



**Рисунок 3.16. – Изменение условно-постоянных затрат и сопоставление их с изменением полной себестоимости**

*Источник:* собственная разработка [внутренняя документация предприятия].

Фактическое соотношение этих затрат за 2007–2009 годы представлено в таблице 3.23.

Таблица 3.23. – Динамика постоянных и переменных затрат, млн руб.

Показатель	2007	2008	2009	2008 год по отношению к 2007, %	2009 год по отношению к 2008, %
Постоянные затраты	37280	35837	37012	96,1	143,2
Переменные затраты	150521	145005	240657	96,3	166

*Источник:* собственная разработка [внутренняя документация предприятия].

Для более точного представления динамики постоянных и переменных затрат проанализируем рисунок 3.17, из которого видно, что несмотря на то, что переменные расходы в калькуляции составляют только одну статью, ее удельный вес в общих затратах предприятия велик (около 80%). Поэтому даже небольшие изменения по данной статье могут существенно повлиять на общую себестоимость электроэнергии, а также на ее полезный отпуск. Так, за 2007 год наблюдается увеличение как переменных, так и постоянных затрат на 22,3 и 79,7% соответственно, за 2008 год – их умень-

шение, а в 2009 году – увеличение. Это изменение непосредственно связано с уменьшением и увеличением объемов производства в 2008 и 2009 годах соответственно.

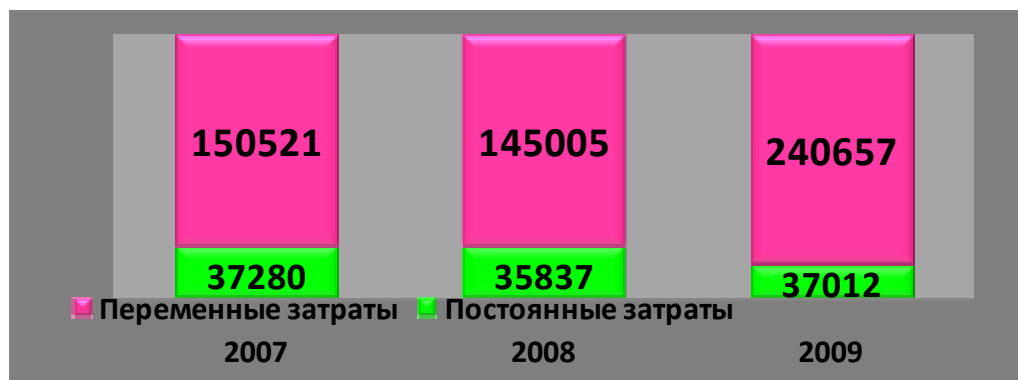


Рисунок 3.17. – Динамика структуры постоянных и переменных затрат, млн руб.

Источник: собственная разработка [таблица 3.21].

Следующим этапом оценки является изучение структуры затрат на производство по отдельным статьям затрат. Анализ структуры по отдельным статьям затрат проведен исходя из фактических и плановых значений за 2009 год и представлен в таблице 3.24.

Таблица 3.24. – Анализ себестоимости энергии по статьям калькуляции (тыс. руб.)

Статья калькуляции	план	факт	– экономия + перерасход	Отклонение, %
Топливо на технологические цели	209239,6	240657,4	31417,8	115,015227
Вода на технологические цели	1572,3	1903	330,7	121,032882
Оплата труда производственного персонала	3729,1	2977,3	-751,8	79,8396396
Отчисления на соцнужды с з/п производственного персонала	1454,7	1196,9	-257,8	82,2781329
Содержание и эксплуатация оборудования	15760,1	17101,6	1341,5	108,512002
В том числе, амортизация производственного оборудования	5125,1	4832,8	-292,3	94,2966966
Подготовка и освоение производства (пусковые)	346,2	377,3	31,1	108,983247
Цеховые расходы	5436,2	4681,9	-754,3	86,1244987
Общезаводские расходы	9782,9	8773,9	-1009	89,6860849
Итого производственная себестоимость	247320	277669,1	30348,7	112,271006

Источник: собственная разработка [внутренняя документация предприятия].

Для наглядности построим графическую диаграмму, показывающую долю каждой статьи в общей сумме затрат на электроэнергию (рис. 3.18).

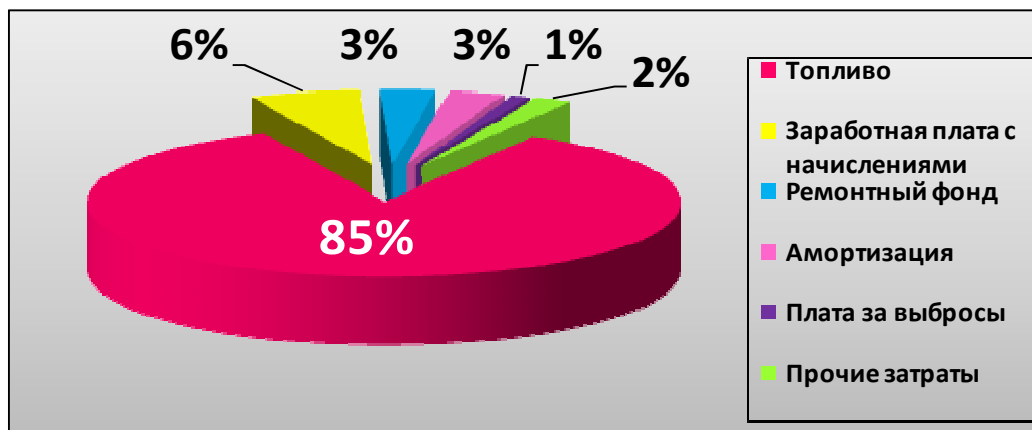


Рисунок 3.18. – Доля каждой статьи в общей сумме затрат на электроэнергию

Источник: собственная разработка [таблица 3.24].

Из структуры себестоимости видно, что наибольший удельный вес занимает топливо – это порядка 69–89% в 2007–2009 гг. В связи с опережающим ростом цен на топливо по отношению к другим статьям затрат, топливная составляющая в структуре себестоимости за анализируемый период увеличилась на 20%. Следующей по значимости статьей затрат считается заработная плата с начислениями, доля которых находится в пределах 5–10% за данный период.

Также необходимо отметить долю затрат на ремонтный фонд (подряд, хозспособ, пусконаладка) – доля затрат данной статьи порядка 2–8% в общей себестоимости электро- и теплоэнергии. Изучение именно этих статей наиболее важно для объяснения отклонения общей фактической себестоимости от плана, что отражено выше (в таблице 3.24). Экономия произошла по следующим статьям: оплата труда (80%), амортизация (94%). Таким образом, так как наибольший удельный вес занимают материальные затраты, производство является материалоемким, следовательно необходимо определить пути снижения материальных затрат.

Как уже отмечалось ранее, в электроэнергетике, как и в других отраслях промышленности, применяется классификация себестоимости по экономическим элементам, которая дополняет классификацию по статьям калькуляции.

Такая классификация позволяет группировать затраты по их экономической однородности, независимо от места возникновения и целевого назначения. Для более полного изучения изменения общей производственной себестоимости от планового задания проанализируем отклонение показателей по каждому элементу сметы затрат за 2009 год, которое представлено в таблице 3.25.

Таблица 3.25. – Анализ себестоимости энергии по элементам сметы затрат за 2009 год (тыс. руб.)

Элементы затрат	План	Факт	Отклонение	
			+ / –	%
Услуги производственного характера	5824577	6544329	719752	112,3572
Вспомогательные материалы	3482622	2971882	–510740	85,33461
Топливо	209238567	240656910	31418343	115,0156
Энергия со стороны	869896	581972	–287924	66,90133
Расходы на оплату труда	12030127	11394636	–635491	94,7175
Отчисления на соцстрахование	4651564	4278003	–373561	91,96913
Амортизация основных средств	5758299	5748935	–9364	99,83738
Прочие денежные расходы	1958471	1886282	–72189	96,31401
Плата за выбросы	3076383	3170418	94035	103,0567
Плата за землю	429870	435744	5874	101,3665
Себестоимость товарной продукции	247320376	277669111	30348735	112,271

*Источник:* собственная разработка [внутренняя документация предприятия].

Из таблицы видно, что фактическая полная себестоимость 1 кВтч за 2009 год увеличилась на 30348735 тыс. руб./кВтч. по причине увеличения затрат на топливо от прогнозной суммы. По итогам работы за 2009 год экономия была получена по следующим элементам затрат: вспомогательные материалы (на 510740 тыс. руб.), энергия со стороны (на 287924 тыс. руб.), расходы на оплату труда (на 635491 тыс. руб.), отчисления на соцстрахование (на 373561 тыс. руб.), а также по прочим денежным расходам на сумму 72189 тыс. руб.

Далее рассмотрим структуру элементов сметы затрат в себестоимости за 2009 год, представленную на рисунке 3.19.



**Рисунок 3.19. – Экономические элементы сметы затрат**

*Примечание:* собственная разработка [таблица 3.25].

*Анализируя приведенную выше структуру элементов сметы затрат, можно легко проследить, что наибольший удельный вес в данной структуре занимает такой элемент, как «топливо», который составляет 86,7% общей структуры. Это еще раз указывает на высокую долю материальных затрат в структуре себестоимости энергии, что опять-таки свидетельствует о материалоемкости производства. Именно поэтому важно уделить внимание поиску резервов снижения себестоимости, в том числе и разработке системы мероприятий и предложений по снижению материальных затрат на производство и реализацию тепло- и электроэнергии.*

Особый интерес в данном разделе представляет анализ себестоимости отдельных видов продукции, поскольку себестоимость влияет на их рентабельность и экономические результаты предприятия. Для более глубокого изучения причин изменения себестоимости проанализируем отчетные калькуляции по отдельным видам продукции, то есть тепло- и электроэнергии.

Далее изучим влияние факторов на изменение уровня себестоимости единицы полезно отпущенной электроэнергии и теплоэнергии отдельно, а именно 1 млн кВтч, с помощью факторной модели:

$$C = \frac{A}{VBP} + b,$$

где  $C$  – себестоимость 1 млн кВтч электроэнергии;  $A$  – сумма постоянных затрат;  $b$  – сумма переменных затрат на производство, передачу и распре-



деление 1 млн кВтч электроэнергии;  $V\Pi\Pi$  – полезный отпуск электроэнергии в физических единицах. Исходные данные для факторного анализа себестоимости 1 млн кВтч электроэнергии представлены в таблице 3.26.

Таблица 3.26. – Исходные данные для факторного анализа себестоимости электроэнергии

Показатель	По плану	Фактически	Отклонение
Полезный отпуск, млн кВтч	505,2	672,5	+167,3
Сумма постоянных затрат, млн руб.	10178,4	7852,8	-2325,6
Сумма переменных затрат, млн руб.	34507,3	51729,5	+17222,2
Себестоимость 1 млн кВтч, млн руб.	88,44	88,59	+0,15

*Источник:* собственная разработка на основе внутренней документации предприятия.

Используя данные, произведем расчет влияния факторов на изменение себестоимости 1 млн кВтч методом цепной подстановки:

$$C_{\text{пл}} = \frac{A_{\text{пл}}}{V\Pi\Pi_{\text{пл}}} + b_{\text{пл}} = \frac{10178,4}{505,2} + 34507,3 = 34527,4;$$

$$C' = \frac{A_{\text{пл}}}{V\Pi\Pi_{\text{ф}}} + b_{\text{пл}} = \frac{10178,4}{672,5} + 34507,3 = 34522,4;$$

$$C'' = \frac{A_{\text{ф}}}{V\Pi\Pi_{\text{ф}}} + b_{\text{пл}} = \frac{7852,8}{672,5} + 34507,3 = 34519;$$

$$C_{\text{ф}} = \frac{A_{\text{ф}}}{V\Pi\Pi_{\text{ф}}} + b_{\text{пл}} = \frac{7852,8}{672,5} + 51729,5 = 51741,2.$$

Общее изменение себестоимости 1 млн кВтч электроэнергии:

$$\Delta C_{\text{общ}} = C_{\text{ф}} - C_{\text{пл}} = 51741,2 - 34527,4 = +17213,8 \text{ млн руб.},$$

в том числе за счет изменения:

- полезного отпуска электроэнергии:

$$\Delta C_{V\Pi\Pi} = C' - C_{\text{пл}} = 34522,4 - 34527,4 = -5 \text{ млн руб.},$$

- суммы постоянных затрат:

$$\Delta C_A = C'' - C' = 34519 - 34522,4 = -3,4 \text{ млн руб.},$$

- суммы удельных переменных затрат:

$$\Delta C_b = C_{\text{ф}} - C'' = 51741,2 - 34519 = +17222,2 \text{ млн руб.}$$

Как можно заметить, общая себестоимость 1 млн кВтч электроэнергии оказалась выше запланированного показателя на 17222,2 млн руб.

Исходные данные для факторного анализа себестоимости 1 млн Гкал теплоэнергии представлены в таблице 3.27.

Таблица 3.27. – Исходные данные для факторного анализа себестоимости теплоэнергии

Показатель	По плану	Фактически	Отклонение
Полезный отпуск, млн Гкал	2,4	2,8	+0,4
Сумма постоянных затрат, млн руб.	31335	29159,4	-2175,6
Сумма переменных затрат, млн руб.	171299,7	188927,4	17627,7
Себестоимость 1млн кВтч, млн руб.	84525,16	78457,51	-6067,66

*Источник:* собственная разработка на основе внутренней документации предприятия.

Используя данные, произведем расчет влияния факторов на изменение себестоимости 1 млн кВтч методом цепной подстановки:

$$C_{пл} = \frac{A_{пл}}{VBП_{пл}} + b_{пл} = \frac{31335}{2,4} + 171299,7 = 172605,3;$$

$$C' = \frac{A_{пл}}{VBП_{ф}} + b_{пл} = \frac{31335}{2,8} + 171299,7 = 182490,8;$$

$$C'' = \frac{A_{ф}}{VBП_{ф}} + b_{пл} = \frac{29159,4}{2,8} + 171299,7 = 181713,8;$$

$$C_{ф} = \frac{A_{ф}}{VBП_{ф}} + b_{ф} = \frac{29159,4}{2,8} + 188927,4 = 199341,5.$$

Общее изменение себестоимости 1 млн кВтч электроэнергии составляет:

$$\Delta C_{общ} = C_{ф} - C_{пл} = 199341,5 - 172605,3 = +26735,7 \text{ млн руб.},$$

в том числе за счет изменения:

- полезного отпуска электроэнергии:

$$\Delta C_{VBП} = C' - C_{пл} = 182490,8 - 172605,3 = +9885,5 \text{ млн руб.},$$

- суммы постоянных затрат:

$$\Delta C_A = C'' - C' = 181713,8 - 182490,8 = -777 \text{ млн руб.},$$

- суммы удельных переменных затрат:

$$\Delta C_b = C_{ф} - C'' = 199341,5 - 181713,8 = +17627,7 \text{ млн руб.}$$

Как можно заметить, общая себестоимость 1 млн Гкал электроэнергии оказалась выше запланированного показателя на 17627,7 млн руб. В общей сумме постоянных затрат наибольший удельный вес занимают такие статьи, как «Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования». Следовательно, необходимо искать резервы снижения по данной статье затрат, тем более что ее рост не влияет на рост объема полезного отпуса электроэнергии.

Как отмечалось выше, характер формирования себестоимости на энергопредприятиях и в энергосистемах определяется четким делением затрат на условно-переменные и условно-постоянные. Однако условно-постоянные затраты могут изменяться в зависимости от других факторов (не объема производства), например, от мощности, типа, состава оборудования, вида используемого топлива, района сооружения, технического состояния оборудования, системы налогообложения и др. Такое деление затрат учитывает характерные для энергетики параметры производственной деятельности энергосистемы: степень участия в покрытии единого графика электрической нагрузки; степень использования основных средств производства по мощности и времени; топливо, затраченное на производство. Исходя из этого, себестоимость единицы продукции определяется отношением издержек и количества произведенной продукции:

$$S_i = \frac{C_i}{\mathcal{E}_i} = \frac{P_{\text{пер}i} + U_i}{\mathcal{E}_i},$$

где  $i$  – вид продукта (электроэнергия или теплоэнергия);  $C_i$  – полные годовые издержки;  $\mathcal{E}_i$  – годовой объем производства  $i$ -того вида энергии;  $P_i$  – годовые постоянные затраты, относимые на вид энергии;  $U_{\text{пер}i}$  – годовые переменные затраты, относимые на вид энергии.

Рассчитаем себестоимость единицы электроэнергии и теплоэнергии. Исходные данные для расчета за 2009 год представлены в таблице 3.28.

Таблица 3.28. – Исходные данные для расчета единицы себестоимости энергии

Показатель	Электроэнергия	Теплоэнергия
$C_i$ , млн руб.	59582,3	218083,8
$U_{\text{пер}i}$ , млн руб.	51729,5	188927,4
$P_i$ , млн руб.	7852,8	29159,4
$\mathcal{E}_i$ , млн кВт (Гкал)	672,5	2,8

Источник: собственная разработка на основе внутренней документации предприятия.

Таким образом, получаем следующую себестоимость единицы электроэнергии и теплоэнергии:

$$S_{эл} = \frac{59582,3}{672,5} = \frac{7852,8 + 5172,5}{672,5} = 88,6 \text{ (руб.)};$$

$$S_{т} = \frac{218083,8}{2,8} = \frac{29159,4 + 188927,4}{2,8} = 77887,1 \text{ (руб.)}.$$

Понятно, что со снижением объема выработки энергии переменная часть затрат на производство уменьшается пропорционально объему, а постоянная (заработная плата, амортизационные отчисления) остается прежней, и за счет этого себестоимость единицы энергии растет. И наоборот, с увеличением объема производства энергии растут затраты на топливо, но доля постоянных затрат, относимых на 10 кВт или 10 Гкал, уменьшается, то есть себестоимость падает.

*Метод эквивалентной КЭС* – комплексные энергетические системы (метод Вагнера) впервые был предложен Вагнером и основан на анализе влияния совместной выработки тепла и электроэнергии на расход топлива и денежные затраты на энергетику страны в целом. Поскольку место сооружения ТЭЦ и ее мощность зависят от теплового потребления, то главным продуктом, по мнению разработчика метода, надо считать тепло. Использование ТЭЦ дает возможность отказаться от строительства и эксплуатации такой КЭС (или ее части), которая была бы необходима для выработки соответствующего количества электроэнергии. Оценка влияния ТЭЦ на денежные затраты в энергетической системе позволяет сделать вывод, что эксплуатация ТЭЦ обеспечивает решение двух задач: 1) получение необходимого количества тепла; 2) уменьшение затрат на КЭС на величину  $\mathcal{E}s_э$ , где  $\mathcal{E}$  – количество электроэнергии, выработанное совместно с теплом (с учетом расхода на собственные нужды, в том числе на привод насосов теплосети);  $S_э$  – удельная себестоимость электроэнергии эквивалентной КЭС, замещенной электроэнергией с ТЭЦ. Отсюда себестоимость тепловой энергии ТЭЦ определяется по следующей формуле:

$$Q_{отп} s_{т} = C - \mathcal{E}s_э,$$

где  $Q_{отп}$  – количество тепла, выработанного ТЭЦ;  $s_{т}$  – удельная себестоимость тепловой энергии ТЭЦ;  $C$  – суммарные затраты на ТЭЦ.

$$Q_{отп} = 2,8 \cdot 77887,1 \text{ (млн руб.)} = 277666,1 - 672,5 \cdot 88,6 \text{ (млн руб.)}.$$

В свою очередь, себестоимость продукции ТЭЦ определяется как сумма себестоимости электроэнергии и тепла:

$$C = Q_{\text{отп}} s_{\text{т}} + \mathcal{E} s_{\text{э}},$$

где  $s_{\text{э}}$  – удельная себестоимость электроэнергии ТЭЦ.

$$C = 2,8 \cdot 77887,1 + 672,5 \cdot 88,6 = 277666,1 \text{ (млн руб.)}.$$

Следовательно, себестоимость электроэнергии, производимой на ТЭЦ, нужно определять по замещенной КЭС:

$$s_{\text{э}} = s_{\text{э}'}$$

Таким образом, к *достоинствам* данного метода относятся: простота использования; распределение выигрыша от комбинированной схемы между производителями и потребителями энергии. К *недостаткам* – возможные трудности с созданием информационно емкой статистической отчетности по альтернативному варианту энергоснабжения.

Проведенный анализ позволил сделать следующие *выводы*. *Деятельность предприятия характеризуется стабильностью и востребованностью. При делении затрат на постоянные и переменные выявлена еще одна особенность отрасли – к переменным затратам относятся только статьи: «Топливо на технологические цели» и экологический налог, их удельный вес в общих затратах предприятия составляет более 80%. Поэтому даже небольшие изменения по данным статьям может существенно повлиять на общую себестоимость электроэнергии, а также на ее полезный отпуск. В общей сумме постоянных затрат наибольший удельный вес занимает статья «Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования», что позволяет сделать вывод о необходимости поиска резерва снижения по данной статье затрат. Так как наибольший удельный вес занимают материальные затраты, производство является материалоемким, и следовательно необходимо разработать систему мероприятий и предложений по снижению себестоимости. На основании проведенного анализа становится очевидным, что необходимо ввести определенные предложения и коррективы в деятельность предприятия.*

Проведен критический анализ состояния электроэнергетического комплекса Полоцкого региона, выделены его проблемные направления развития и определения целевых ориентиров модели формирования и управления внедрением эффективных и рациональных, обеспечивающие оптимизацию затрат на их внедрение, а следовательно, повышающая эффективность управления их деятельностью.

### 3.6. Количественный анализ и динамика трудового потенциала агропромышленного комплекса

Анализ трудовых ресурсов начинаем с изучения их структуры и укомплектованности организации необходимыми кадрами работников соответствующей специальности и квалификации.

Таблица 3.29. – Состав и структура работников организации

Сельскохозяйственные предприятия	Среднесписочная численность работников, чел.			Темп роста численности, %		
	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2009 год по отношению к 2008	2010 год по отношению к 2009	2010 год по отношению к 2008
СПК «Кушлики»	188	190	192	101,1	101,1	102,1
СПК «Матюши»	108	109	113	100,9	103,7	104,6
СПК «Горяны Агро»	199	214	219	107,5	102,3	110,1
СПК «Новые Горяны»	161	162	166	100,6	102,5	103,1
СПК «Начский»	116	115	116	99,1	100,9	100,0
СПК «Островщина»	193	188	194	97,4	103,2	100,5
КУП «Близница»	303	301	304	99,3	101,0	100,3
КУСП «Полота»	84	95	90	113,1	94,7	107,1
КУСХП «Красный партизан»	83	81	75	97,6	92,6	90,4
КСУП «Э/Б Ветринская»	216	207	200	95,8	96,6	92,6
КУСП «Захарниччи»	130	144	140	110,8	97,2	107,7
КУСП «Банонь»	157	169	158	107,6	93,5	100,6
КУСП «Зеленка»	84	97	98	115,5	101,0	116,7
ОАО «Полоцкий льнозавод»	158	144	101	91,1	70,1	63,9
ОАО «Полоцкий агросервис»	262	263	274	100,4	104,2	104,6
ЧУП «Полимир-агро» (СПК «Гуровлянский»)	102	107	114	104,9	106,5	111,8
<b>Всего по району</b>	<b>2544</b>	<b>2586</b>	<b>2554</b>	<b>101,7</b>	<b>98,8</b>	<b>100,4</b>

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Полоцкого управления сельского хозяйства (разработка на основании источника отчета по труду).

Видим, что общая численность работников сельскохозяйственных организаций возросла в период с 2008 по 2009 год на 42 человека, в период 2009–2010 годов снизилась на 32 человека. Основная причина снижения численности работников заключается не в интенсификации производства, а в реорганизации хозяйствующего субъекта ОАО «Полоцкий льнозавод». Тенденция постоянного уменьшения работников наблюдается лишь в КУСХП «Красный партизан», КСУП «Э/Б Ветринская». Остальные предприятия используют экстенсивный фактор наращивания трудового потенциала путем увеличения численности трудовых ресурсов.

По функциональному составу аграрный сектор Полоцкого региона имеет следующую структуру кадров: руководители (разные уровни управления) составляют 4,9%; специалисты (функциональные специалисты и инженеры) – 16,5%; рабочие – 78,6%.

По мнению таких экономистов, как А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий, важной составляющей анализа трудовых ресурсов организации является изучение движения рабочей силы. Рассматривая движение рабочей силы, следует иметь в виду, что частая смена работников сдерживает рост производительности труда. Необходимо проанализировать причины текучести кадров (состояние социального обеспечения, прогулы, уход по собственному желанию и др.), динамику состава увольнений: индивидуальное и коллективное, перемена служебного положения, число переводов на другие должности, уход на пенсию, истечение срока контракта и др. [5, с. 280].

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов:

- коэффициент оборота по приему ( $K_{П}$ )

$$K_{П} = R_{П} / R_{СС},$$

где  $R_{П}$  – численность всех принятых работников за отчетный период;  $R_{СС}$  – среднесписочная численность работников за тот же период;

- коэффициент оборота по выбытию ( $K_{В}$ )

$$K_{В} = R_{У} / R_{СС},$$

где  $R_{У}$  – уволившиеся работники в отчетном периоде;  $R_{СС}$  – среднесписочная численность работников за тот же период.

Сумма значений коэффициентов по приему и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы:

$$K_{ОБЩ} = K_{П} + K_{В}.$$

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный. Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами, как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др. Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы.

Коэффициент текучести кадров ( $K_{Т}$ ):

$$K_{Т} = R_{У*} / R_{СС},$$

где  $R_{У*}$  – излишний оборот трудовых ресурсов за определенный период;  $R_{СС}$  – среднесписочная численность работников за тот же период.

Уровень трудовой дисциплины ( $K_D$ ) определяется по расчету:

$$K_D = 1 - R_{II} / R_{CC},$$

где  $R_{II}$  – количество работников, уволенных за прогулы;  $R_{CC}$  – среднесписочная численность работников за тот же период.

Общий оборот трудовых ресурсов по сельскохозяйственным организациям Полоцкого района имеет тенденцию увеличения, однако прослеживается отрицательная тенденция увеличения оборота по выбытию. Целесообразно изыскать возможности по созданию дополнительных рабочих мест, увеличению выпуска продукции с целью сокращения показателя по выбытию. Коэффициент текучести кадров по аграрному сектору очень высок: 2009 год – 36%, 2010 год – 42,8% (желаемое значение – 8%), кроме того очевидна тенденция роста данного показателя. Уровень трудовой дисциплины достаточно высокий – 91,1% в 2009 году, 90,3% в 2010 году. Однако данный показатель также имеет тенденцию снижения.

Сравнительный анализ показателей текучести кадров и уровня трудовой дисциплины приведен в таблице 3.30.

Таблица 3.30. – Анализ показателей темпа роста текучести кадров и уровня трудовой дисциплины

Сельскохозяйственные предприятия	Темп роста текучести кадров	Темп роста уровня трудовой дисциплины
	отношение 2010 г. к 2009, %	отношение 2010 г. к 2009, %
СПК «Кушлики»	39	101
СПК «Матюши»	164	104
СПК «Горяны»	128	100
СПК «Новые Горяны»	157	95
СПК «Начский»	92	95
СПК «Островщина»	95	103
КУП «Близнаца»	192	99
КУСП «Полота»	115	67
КУСХП «Красный партизан»	242	101
КСУП «Э/Б Ветринская»	94	105
КУСП «Захарничи»	150	96
КУСП «Банонь»	172	88
КУСП «Зеленка»	95	97
ОАО «Полоцкий льнозавод»	83	101
ОАО «Полоцкий агросервис»	106	107
ЧУП «Полимир-агро» (СПК «Туровлянский»)	115	103
<b>Всего по району</b>	<b>119</b>	<b>99</b>

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Полоцкого управления сельского хозяйства (разработка на основании отчета по труду).



Как отмечалось выше, в течение 2009–2010 годов прослеживается тенденция увеличения роста текучести кадров в целом по району, однако необходимо отметить такие хозяйства, как: СПК «Кушлики»; СПК «Начский»; СПК «Островщина»; КСУХП «ЭБ Ветринская»; КУСХП «Зеленка»; ОАО «Полоцкий льнозавод», у которых показатели текучести кадров снизились. Этому способствовало налаживание необходимого климата в организации, приобретение новой техники, а в таких хозяйствах, как СПК «Кушлики», КСУП «Э/Б Ветринская», КУСХП «Зеленка» – растущие выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии, доплаты).

Девять предприятий аграрного сектора Полоцкого района имеют положительную динамику увеличения трудовой дисциплины, однако показатель снижения трудовой дисциплины, имеющий место у остальных предприятий, указывает на общую тенденцию снижения уровня нравственности, который является показателем развития трудового потенциала.

На основе проведенного анализа и выявленных тенденций руководителям агропредприятий и руководству местных органов власти необходимо совместно выработать программу развития кадрового потенциала аграрного сектора Полоцкого района, одним из пунктов которой будет проведение мероприятий по увеличению нравственности трудовых ресурсов.

Анализируя человеческий потенциал как элемент кадрового потенциала регионального агрокомплекса, необходимо отметить следующее. Высшее образование имеют: 83% руководителей сельхозорганизаций, 75% заместителей руководителей, 67% главных специалистов и 16% руководителей подразделений; среднее специальное образование – 47% руководящих работников и специалистов; среднее образование – 10% руководящих работников и специалистов.

В категории «руководители» 46,8% работников должны повышать свой образовательный уровень через различные формы подготовки. Аналогичная ситуация наблюдается по категории «специалисты» – в повышении своего уровня нуждается 63,8% специалистов со средним, специальным средним образованием.

По нашему мнению, в категории «руководители-специалисты» должны превалировать работники с высшим образованием, которые в процессе своей деятельности обязаны повышать свой образовательный уровень с учетом функциональных требований рабочего места. Кроме того, для простого воспроизводства профессионально-квалификационного потенциала на заданном уровне необходимо повышение квалификации как минимум один раз в пять лет. То есть в течение последних пяти лет каждый работник должен был бы пройти через какие-либо формы обучения.

Согласно методике «Укрепление кадрового потенциала», предложенной Г.Д. Костиной (МВШБ) [34], рекомендуется проведение исследования и по другим критериям. В частности, исследования проводятся по половозрастному составу руководящих кадров и специалистов (табл. 3.31).

Таблица 3.31. – Анализ качественного состава руководящих кадров и специалистов сельскохозяйственных организаций Полоцкого района всех форм собственности по половозрастному составу по состоянию на 1 декабря 2010 года

Из общего количества работников								
Руководители и специалисты (человек)	женщин (чел.)		удельный вес, %	мужчин (чел.)		удельный вес, %	молодежь (чел.)	удельный вес, %
	всего	в том числе старше 55 лет		всего	в том числе старше 60 лет			
Руководители предприятий	3	–	16,7	15	–	83,3	2	11,1
Заместители руководителей	12	1	50	12	–	50	2	8,3
Главные специалисты	66	10	59,5	45	2	40,5	20	18
Специалисты	262	18	70,8	108	15	29,2	141	38,1

*Источник:* разработано на основании источника Оперативные данные Полоцкого исполнительного комитета о количественном и качественном составе руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий Полоцкого района всех форм собственности за 2010 г. – Отчет по труду формы № 5-АПК.

Анализ возрастной структуры руководящих кадров и специалистов сельскохозяйственных организаций Полоцкого района всех форм собственности представлен в таблице 3.32.

Таблица 3.32. – Возрастная структура руководящих кадров и специалистов по состоянию на 1 декабря 2010 года

Наименование должности	Стаж работы на предприятии (года)				Возраст (лет)		
	до 3	4–10	10–15	15 и более	до 31	31–55 (60)	свыше 55–60
Руководители предприятия	3	4	2	9	2	16	–
Заместители руководителя	6	10	1	7	2	21	1
Главные специалисты	30	32	6	43	20	79	12
Руководители функциональных подразделений	23	26	12	17	12	59	7
Специалисты	162	100	26	82	141	196	33

*Источник:* рассчитано и составлено автором на основании данных Полоцкого управления сельского хозяйства (разработка на основании отчет по труду).

В процессе проведенного исследования выделены следующие зоны:

- I – стаж работы до 4 лет – «Обновление»;
- II – стаж работы от 4 до 15 лет – «Зрелость»;
- III – свыше 15 лет – «Старение».

Анализ фактических соотношений по категориям работников всех исследуемых предприятий показал следующие результаты по категории руководителей и специалистов (табл. 3.33).

Таблица 3.33. – Соотношение по категории руководителей и специалистов

Наименование зоны	Общее количество (чел.)	Удельный вес (%) в общем количестве
Обновление	224	37,3
Зрелость	219	36,4
Старение	152	25,3

*Источник:* собственная разработка.

Качественный анализ кадрового состава рабочих профессий сельскохозяйственных организаций приведен в таблице 3.34.

Таблица 3.34. – Анализ кадров рабочих профессий сельскохозяйственных организаций Полоцкого района всех форм собственности на 01.12.2010 г.

Наименование должности	Стаж работы на предприятии (года)					Возраст (лет)					
	до 1	1-2	2-5	5-10	более 10	до 31	доля (процент)	до 50	доля (процент)	более 55, 60	доля (процент)
Тракторист-машинист, комбайнер, водитель	75	92	89	77	181	81	23,3	242	69,5	25	7,3
Работники животноводства	193	209	302	265	283	206	16,5	966	77,2	80	6,3
Другие работники	155	131	142	125	159	189	26,5	434	61	89	12,5

*Источник:* собственная разработка на основании [54].

В процессе исследования проводился анализ кадровых ресурсов по возрастному составу (стажу работы). Были выделены следующие зоны:

- I – стаж работы до 5 лет – «Обновление»;
- II – стаж работы от 5 до 10 лет – «Зрелость»;
- III – свыше 10 лет – «Старение».

Анализ фактических соотношений по категориям работников всех исследуемых предприятий показал результаты по категории «рабочие», представленные в таблице 3.35.

Таблица 3.35. – Соотношение по категории «рабочие»

Наименование зоны	Общее количество (чел.)	Удельный вес (%) в общем количестве
Обновление	1388	55,7
Зрелость	467	18,7
Старение	623	25,6

*Источник:* разработано на основании [54].

В целом по региональному АПК возрастная структура всего контингента работников: «Обновление» – 52,1%; «Зрелость» – 22,2%; «Старение» 25,7%. Для дальнейшего прогнозирования и управления кадровой потребностью было определено соотношение этих групп относительно группы работников зоны зрелости как наиболее действенной и стержневой для деятельности сельскохозяйственных предприятий. Для группы руководителей и специалистов в целом такое соотношение на 2010 год составляло 1,03:1,0:0,7. В разрезе руководящих кадров и специалистов наблюдается смещение соотношения к зоне «Обновления». По категории рабочих наблюдается приток молодых рабочих и большое число рабочих-ветеранов. Прослойка зрелых работников мала: 2,9:1,0:1,34. В целом полученные соотношения 2,3:1,0:1,16 как общие, так и по категориям свидетельствуют о преобладании молодых кадров и недостаточной прослойке зрелых работников (это в большей степени обусловлено их оттоком на работу в более престижные и высокооплачиваемые места работы). Для укрепления кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций на основе полученных соотношений может быть проведен прогноз развития кадровых потребностей. В качестве базы для такого прогноза должен использоваться план социально-экономического развития района на период 2011–2015 годов.

Перспективная кадровая потребность с учетом предстоящего развития сельскохозяйственных предприятий (по опросам первых лиц и кадровых служб) показывает следующее:

1) текущая потребность в кадрах и потребность на перспективу практически совпадают и касаются в основном профилирующих для каждого предприятия профессий как по категориям рабочего персонала, так и по категории специалистов;

2) в перечнях специальностей, определяющих кадровые потребности отдельных предприятий, встречаются специальности по направлениям:

животноводство – оператор машинного доения; ветврач; инженер; инженер-энергетик; маркетинг; программирование;

3) повышению квалификации работников посредством направления их на кратковременные специализированные курсы и стажировки отдает предпочтение наибольшее количество руководителей предприятий;

4) практика приема на работу новых работников в основном опирается на следующие (в последовательности по важности) критерии отбора:

- опыт работы по специальности;
- наличие документа об образовании;
- ограничения по возрасту.

По нашему мнению, необходимо добавить в критерии отбора кадров необходимые квалификационные требования, такие как: степень и вид профессиональной подготовки работника; определенное наличие знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы; возможность выполнения функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. Кроме того, целесообразно планировать кадровую потребность с учетом предстоящего технологического развития сельскохозяйственных предприятий, готовить кадровый персонал к внедрению интенсивной модели развития сельского хозяйства, опирающейся на наукоемкие системы ведения производства, создавать условия, стимулирующие творческое мышление (креативное сознание), развивать систему «образование в течение жизни».

С целью выявления возможностей и целесообразности условий, стимулирующих творческое мышление, создана возрастная структура кадрового персонала работников сельскохозяйственных предприятий Полоцкого района. Данные приведены в таблице 3.36.

Таблица 3.36. – Возрастной анализ руководящих кадров и специалистов сельскохозяйственных организаций Полоцкого района всех форм собственности по состоянию на 1 декабря 2010 года

Наименование должности	Возрастные категории		
	доля молодых сотрудников (до 31 года), %	доля персонала среднего возраста (31–50 лет), %	доля персонала предпенсионного и пенсионного возраста, %
Руководители	11,1	88,9	–
Заместители руководителей	8,3	91,7	–
Главные специалисты	18,0	71,2	10,8
Руководители функциональных подразделений	15,4	75,6	9
Специалисты	38,1	53,0	8,9

Источник: собственная разработка на основании [34].

В таблице 3.37 проведена сравнительная характеристика данных возрастных зон.

Таблица 3.37. – Сравнительный анализ кадровых ресурсов по возрастным зонам

Наименование возрастной зоны	Характеристика социальных качеств и трудового поведения		
	положительные	отрицательные	восприятие инноваций
Молодежь	- стремление к высокой заработной плате, связано с профессиональным ростом, интересом к труду, социальным статусом	- низкий практический опыт; - максимализм, который в дальнейшем порождает высокий уровень неудовлетворенности трудом и высокий уровень потенциальной текучести кадров	- динамизм; - высокий уровень готовности к инновациям
Средний возраст	- наличие опыта работы в новых условиях; - достаточно высокая мобильность и гибкость, способности к развитию; - относительно высокая профессиональная адаптация; - наличие практического опыта; - активность, желание закрепить и упрочить свой социальный статус (в случае положительного отношения к профессии)	- нарастание тенденции консерватизма; - некоторая самоуспокоенность, инертность поведения; - устаревание знаний; - другие качества	- наиболее квалифицированные и эффективные работники; - в условиях непрерывного образования – генераторы идей
Предпенсионный и пенсионный возраст	- наличие большого практического опыта; - социальная зрелость; - стабильность социальной и профессиональной позиции, невосприимчивость к инновациям, взвешенность при принятии решений	- привычка трудиться в стабильных условиях; - низкий уровень теоретической подготовки	- невосприимчивость к инновациям

*Источник:* собственная разработка на основании [34].

Представленные характеристики персонала разных возрастных зон показывают, что в каждой из зон имеются и положительные, и отрицательные качества. Задача эффективного управления как раз и заключается в том, чтобы найти оптимальные, адекватные методы воздействия с целью гармонизации интересов работников и организаций.

Из приведенных данных очевидно, что молодые работники отличаются достаточно положительной мотивационной структурой (стремление к высокой заработной плате связано с профессиональным ростом, интересом к труду, социальным статусом). Среди характеристик присутствуют такие важные для развития организации качества, как динамизм, высокий уровень готовности к инновациям и другие, что является важным на современном этапе развития.

Не случайно отличительной *особенностью кадровой политики* практически всех стабильно функционирующих в настоящее время организаций Полоцкого района является особое внимание, которое уделяется молодым работникам: им отдаются преимущества при приеме на работу, в схемах профессионально-должностного продвижения, разрабатываются особые программы всестороннего обучения, программы взаимодействия с вузами и тому подобное.

Вместе с тем имеются и противоречия. В частности, готовность молодежи к активности сопряжена с низким практическим опытом и максимализмом, что в дальнейшем порождает высокий уровень неудовлетворенности трудом и высоким уровнем потенциальной текучести.

Социальная группа молодежи предъявляет высокие требования к организации, особенно молодые работники с высшим образованием. В ситуации выбора и смены места работы для них важными являются уровень управления (менеджмента) в организации. Осознав свои конкурентные преимущества на рынке труда, в мотивационной сфере работников появляются такие мотивы, как *справедливость* оплаты труда, *адекватность* ее величины уровню трудового потенциала персонала, управленческая квалификация руководителя, наличие и реальность карьерных планов, возможности профессионального развития в организации и пр. То есть это те характеристики, которые непосредственно относятся к качеству системы управления персоналом.

Данное обстоятельство позволяет сделать вывод, что качество системы управления персоналом – это не только условие развития трудового потенциала организации, но и одно из конкурентных преимуществ организации, способствующей укреплению позиции предприятия на рынке труда.

*Персонал среднего возраста (31–50 лет)*. Характеристики этой социальной группы изменились за годы экономических реформ. Существенно повысился их образовательный уровень, что связано с возросшими требованиями организаций к образованию персонала и возможностями, которые им предоставлены системой дополнительного образования. Находясь в самом активном трудовом возрасте, они столкнулись с необходимостью об-

новления знаний, отказа от некоторого прежнего опыта и стереотипов. Для них необходимо было преодоление психологического барьера, связанного с переходом на новые методы работы, причем в условиях нестабильной экономической ситуации.

Персонал этой возрастной группы занимает нередко уже высокую должность (средний возраст линейных руководителей успешно работающих организаций составляет 34 года). Перед ними стоит задача ее сохранить и через приобретение опыта и знаний подтвердить свой статус. Вместе с тем квалификация рабочих рассматриваемого возраста довольно низка, она практически совпадает с квалификацией молодежи и существенно отстает от квалификации персонала старшего возраста. Причиной такой ситуации является игнорирование на предприятиях вопросов повышения квалификации в последнее десятилетие, и лишь в течение последних трех лет Полоцким районным исполнительным комитетом была разработана районная программа повышения квалификации. Однако данная программа предусматривала только количественное планирование без учета изменяющихся квалификационных требований рабочих мест и не предусматривала приоритеты повышения уровня квалификации по каждой возрастной группе.

Общими положительными характеристиками персонала среднего возраста являются:

- наличие опыта работы в новых условиях;
- достаточно высокая мобильность и гибкость, способности к развитию;
- относительно высокая профессиональная адаптация;
- наличие практического опыта;
- активность, желание закрепить и упрочить свой социальный статус (в случае положительного отношения к профессии);
- стабилизация положения в коллективе;
- взвешенный подход к принятию решений;
- умение налаживать социальные контакты с коллегами по работе и клиентами и др.

В эту возрастную группу входят наиболее квалифицированные и эффективные сотрудники. Неоднозначность и высокая дифференциация качественных характеристик является «вызовом» системе управления персоналом, диктует необходимость грамотного управления и индивидуального подхода к персоналу среднего возраста.

*Персонал пенсионного и предпенсионного возраста.* Среди качеств выделяются: наличие большого практического опыта, социальная зрелость, стабильность социальной и профессиональной позиции, невосприимчивость к инновациям, взвешенность при принятии решений, большой жизненный



опыт, привычка трудиться в стабильных условиях, низкий уровень теоретической подготовки, незнание современных методов управления и др.

В силу этого с точки зрения инновационной восприимчивости персонал пенсионного и предпенсионного возраста рассматривается как сдерживающий фактор развития. Но в сельскохозяйственных организациях, требующих знания технологии, особенностей модификаций продукции, там, где по объективным причинам нарастание компетенции требует длительного времени, этот персонал является основой стабильности и квалификации, носителем традиций и корпоративной культуры. Кроме того, потребность организаций в персонале этого возраста связана с возможностью передачи ими молодежи своих знаний, мастерства, обеспечивая преемственность лучших традиций и зрелость организации.

Несмотря на то, что в мотивационной структуре персонала этой группы преобладает кризисный тип, достаточно распространена и мотивация, основанная на принадлежности к организации, долге. Поскольку материальные потребности этих работников ограничены (наблюдается тенденция самоограничения потребностей, свойственная советскому периоду развития), то на первый план выходят мотивы социального статуса, общения, признания.

Характеристики, обусловленные наличием стажа, достаточно тесно коррелируют, а иногда и дублируют характеристики, обусловленные возрастом работников. Прежде всего, это относится к изменению ценности стажа работы в организации как качества сотрудника. Раньше считалось, чем больше человек отработал в одной должности, тем большую ценность он представляет для организации. Однако в условиях динамично меняющихся условий наличие стажа часто может свидетельствовать о необходимости переобучения работника, так как радикально изменились условия. Во-вторых, являясь показателем подструктуры опыта, стаж транслирует и так называемый «негативный опыт». В-третьих, изменились представления о норме с точки зрения времени работы в одной должности, которое ограничивается пятью-семью годами.

*Таким образом, с целью создания творческой атмосферы в коллективе необходимо пересмотреть применение стандартных технологий управления. Сделав вывод о том, что персонал различных социальных групп существенно отличается друг от друга по качественным характеристикам и восприятию управленческих воздействий, определим невозможность применения единых стандартных технологий управления, так как они не соответствуют уровню развития разных социальных групп и, следовательно, не могут быть эффективными. С этой точки зрения системный подход к управлению персоналом обуславливает необходимость разработ-*

*ки отдельных подсистем системы управления персоналом, ориентированных на воздействие на отличающиеся между собой объекты управления – социальные группы.*

Анализ социальных групп как объектов управления персоналом показал, что системы управления персоналом и ее технологии, применяемые в организациях в настоящее время, в большей мере ориентированы на производственно-функциональную структуру, где персонал рассматривается в качестве второстепенного, обезличенного ресурса, подчиненного технологическому разделению труда. Это не является стимулом увеличения творчества и усиления инновационной восприимчивости, а также в корне противоречит современным тенденциям развития систем управления персоналом, ориентированным преимущественно на профессионально-квалификационную, проектно-ориентированную и социально-демографическую структуры, поскольку в их рамках качество персонала учитывается комплексно и системно, развиваются основы самоуправления и самоорганизации.

На основании результатов проведенного исследования Полоцкому исполнительному комитету рекомендуется разработать мероприятия по стимулированию творческого мышления и инновационной восприимчивости.

Таким образом, анализ человеческого потенциала как элемента кадрового потенциала регионального агрокомплекса показал следующее: высшее образование имеют: 83% руководителей сельхозорганизаций, 75% заместителей руководителей, 67% главных специалистов и 16% руководителей подразделений; среднее специальное образование – 47% руководящих работников и специалистов; среднее образование – 10% руководящих работников и специалистов.

По нашему мнению, в категории «руководители» 46,8% работников должны повышать свой образовательный уровень посредством различных форм подготовки. Аналогичная ситуация наблюдается по категории «специалисты» – в повышении своего уровня нуждается 63,8% специалистов со средним, средним специальным образованием.

Анализ социальных групп как объектов управления персоналом показал, что системы управления персоналом и ее технологии, применяемые в организациях в настоящее время, в большей мере ориентированы на производственно-функциональную структуру, где персонал рассматривается в качестве второстепенного, обезличенного ресурса, подчиненного технологическому разделению труда. Это не является стимулом увеличения творчества и усиления инновационной восприимчивости.

## Глава 4

### ОСНОВНЫЕ ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

#### 4.1. Квалификационно-нравственная подготовка и переподготовка кадров сельскохозяйственного производства в инновационной экономике

В соответствии с «Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года» устойчивость социально-экономического развития страны определяется численностью и качеством населения, его трудового потенциала, степенью сбалансированности профессионально-квалификационной структуры кадров и потребностей в рабочей силе, уровнем ее конкурентоспособности на рынке труда.

Политика занятости населения в 2011–2020 годах должна быть направлена на достижение наиболее полной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, повышение качества и конкурентоспособности трудового потенциала страны [52, с. 36].

Согласно «Методическим рекомендациям по разработке Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы с учетом внедрения в экономическую практику ОКЭД» основной целью социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы является рост благосостояния и улучшение условий жизни населения на основе совершенствования экономических отношений, инновационного развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Приоритетные направления социально-экономического развития страны на период 2011–2015 годов:

- 1) развитие человеческого потенциала;
- 2) инновационное развитие и структурная перестройка экономики;
- 3) создание новых наукоемких, высокотехнологичных производств; устойчивое развитие регионов;
- 4) эффективный агропромышленный комплекс.

Перспективы и возможности устойчивого социально-экономического и инновационного развития во многом определяются процессом формирования человеческого капитала, степенью его реализации в общественном производстве, созданием условий для сохранения, накопления и эффективного использования [89, с. 3].

В научной литературе имеет место большое количество определений постиндустриальной, инновационной, информационной, основанной на знаниях экономики, которые с разной степенью научной новизны характеризуют это новое явление. Распространенные в экономической литературе определения *экономики знаний* (или новой экономики) соотносятся с понятием инновационной экономики и по своей сути тождественны с ней.

В научной литературе существует множество подходов к определению «инновация». По нашему мнению, инновации – это конечный результат творческой деятельности, который привел к получению новой, усовершенствованной продукции или к внедрению нового, усовершенствованного процесса в практическую деятельность.

Согласно взглядам российских экономистов, таких как О.С. Белокрылова, В.Ю. Своеволин, сущность инновационной экономики заключается в обеспечении быстрого обновления технологий, мобильности смены выпускаемого продукта, востребованного потребителем. Эффективность современной экономики определяется не столько самими инновационными технологиями и способностью генерировать научные знания, сколько умением в кратчайшие сроки превращать их в нужные потребителям товары и услуги [8, с. 243].

По мнению В.Н. Ермашкевича, инновационная экономика – это экономика, основанная на знаниях, новых достижениях науки и техники, активное и своевременное внедрение которых является главной движущей силой развития страны.

В условиях перехода к инновационной экономике, когда главной производительной силой становятся знания, коренным образом изменяется отношение к высокоинтеллектуальным кадрам, являющимся носителем данного знания [23, с. 5].

По мнению министра сельского хозяйства М.И. Русого, укрепление аграрного сектора экономики необходимо проводить посредством дальнейшего развития растениеводства путем инновационных подходов в эксплуатации зональных систем земледелия, базирующихся на возделывании новейших сортов сельскохозяйственных культур [71, с. 59].

Кроме того, М.И. Русый придает важное значение кадровому обеспечению АПК. В этих целях согласно Государственной программе укрепления аграрной экономики и развития сельских территорий на 2011–2015 годы намечено осуществить подготовку руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, способных управлять организационными и технологическими процессами высокопроизводительного и экономически эффективного аграрного производства [71, с. 60].

По мнению белорусского ученого С.Б. Шапиро, необходимо усовершенствовать специализацию аграрной отрасли на основе адаптации ее к потенциалу природных и материальных ресурсов и с учетом конъюнктуры мировых рынков. С этой целью необходимо реализовать очередной комплекс инновационных мероприятий, чтобы выйти на среднеевропейский уровень по продуктивности сельскохозяйственных культур и удельной затратности с корректировкой на потенциал природных ресурсов страны.

Главные проблемы технического переоснащения аграрной отрасли – внедрение новой современной техники и оборудования, прогрессивных энергосберегающих технологий, высокоэффективное использование материальных и энергетических ресурсов [97, с. 34].

Вопросами развития агропромышленного комплекса и сельского хозяйства долгое время занимается белорусский ученый В.Л. Ключня, им видится развитие АПК по следующим направлениям: разработка и внедрение биотехнологий в земледелие и животноводство, создание международных генетических фондов, получение безвредных химических и биологических средств защиты растений, животных. Основные направления инновационной политики аграрного сектора экономики представлены в таблице 4.1.

Говоря об инновациях и инновационной экономике, нельзя забывать о таком немаловажном факторе, как восприимчивость к инновациям.

По мнению ученого С.А. Пелиха, инновационная восприимчивость – это способность персонала предприятия, организации, отрасли или национальной экономики быстро и эффективно реализовывать разнообразные инновационные разработки и обеспечивать за счет этого более высокие конечные результаты своего функционирования.

Инновационная восприимчивость характеризует организационные, технические и финансовые возможности предприятия внедрять инновации. Величину данного показателя определяет процент внедренных инноваций от общего количества предложенных [60, с. 82].

Восприимчивость организаций к инновациям сокращается по мере возрастания производства и развития организационных структур, преобладания крупносерийного и массового типов производства. Чем больше объем производства, выше уровень выпускаемой продукции, тем труднее производство поддается перестройке [60, с. 140].

Инновационная восприимчивость трактуется в научной литературе как способность создавать и применять пионерные технологические новшества, либо готовность и способность того или иного предприятия (организации) осуществить впервые и воспроизвести (воспринять) новацию. Однако данное определение не содержит упоминания о способности организации

создавать и применять продуктовые и организационные новшества, в определении делается упор на воспроизводство «чужих» новаций [79].

Таблица 4.1. – Основные направления инновационной политики Республики Беларусь в аграрном секторе на современном этапе

Вид инноваций	Сущность
Технико-технологические и производственные	<i>Разработка:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- адаптивных методов ведения земледелия;</li> <li>- новых эффективных технологий, способов и приемов обработки почвы;</li> <li>- новых адаптивных технологий мелиорации и использования мелиоративных земель;</li> <li>- новых систем воспроизводства и поддержания мелиоративных комплексов;</li> <li>- действенного экономического механизма стимулирования интенсификации растениеводства;</li> <li>- новых эффективных (ресурсоэкономных) методов интенсификации отраслей растениеводства</li> </ul>
Селекционно-генетические	<i>Создание:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- новых высокопродуктивных и устойчивых сортов и гибридов зерновых культур;</li> <li>- новых высокопродуктивных и конкурентных сортов и гибридов картофеля, льна, рапса, сахарной свеклы, отличающихся повышенными потребительскими и техническими качествами</li> </ul>
Технико-технологические и производственные	<i>Разработка:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- новых методов защиты сельскохозяйственных растений с использованием биотехнологий;</li> <li>- аппаратно-программных средств автоматического составления электронных карт содержания минеральных удобрений в почве с шагом не более 10 м с использованием спутниковых технологий;</li> <li>- аппаратно-программных средств для управления механизмами внесения минеральных удобрений с точностью привязки на местности не более 10 м</li> </ul>

*Источник:* составлено автором на основании [19].

Инновационная восприимчивость или инновативность фирмы зависит от различных внешних и внутренних факторов. К внутренним факторам относится наличие благоприятных экономических, организационных, психологических, кадровых и технических условий для инноваций. Важным звеном в поддержке инновационных инициатив на предприятии является и информационный аспект, то есть место взаимодействия информации о нововведениях в системе принятия решений на предприятии. Важную роль играют внешние факторы, связанные: с развитостью рыночных от-

ношений; состоянием финансово-экономической системы; социально-экономическими и политическими факторами; наличием или отсутствием благоприятного инновационного климата и поддержки со стороны государства; позиционированием предприятия в отрасли; характеристикой самой отрасли; развитостью соответствующей инфраструктуры местоположения предприятия [9].

Согласно точке зрения российского ученого А.А. Соколовой, кадровый потенциал организации является фактором инновационной восприимчивости [79, с. 20].

По мнению А.А. Попкова, для увеличения инновационной восприимчивости требуются профессионалы высочайшего класса, свободно владеющие достижениями научно-технического прогресса в отрасли, постоянно работающие над повышением своего квалификационного уровня. Особо ценными и значимыми являются кадры, которые не только имеют требуемый уровень образования и подготовки, но и по складу своего характера способны решать разносторонние проблемы, владеть информационными технологиями, уметь использовать все новейшие достижения как отечественной, так и мировой науки, потенциал научно-технической литературы и Интернета [64, с. 45]. В идеале, считает А.А. Попков, специалист аграрной сферы сегодняшнего дня – это высокоинтеллектуальная личность:

- с врожденной любовью к земле;
- адаптированная к сельскому образу жизни;
- имеющая основательное современное базовое образование по избранной специальности;
- способная умело применять приобретенные знания;
- постоянно повышающая свой профессиональный уровень [64, с. 46].

Таким образом, для создания эффективного АПК необходимо развивать способность к инновационному мышлению и восприятию как отдельной личности, так и всей совокупности кадров. Следовательно, можно говорить о кадровом потенциале с точки зрения его накопления, в том числе и в виде человеческого капитала.

Человеческий капитал как фундаментальная экономическая категория современности отражает глубинные изменения в производительных силах и экономических отношениях, раскрывает новые социально значимые характеристики человека в условиях современного инновационно развивающегося производства при обеспечении гармоничного функционирования всей экономической системы. *К важнейшим активам человеческого капитала* относятся все элементы, соответствующие основным формам инвестиций в человека: здоровье, рождение и воспитание детей, общее и спе-

циальное образование, миграция, поиск экономически значимой информации, духовная стабильность, интеллектуальная мобильность человека и др.

Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться, причем по мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности.

Таким образом, формирование и использование человеческого капитала осуществляется как по параметрам физиологического состояния людей, так и по их образовательно-квалификационному потенциалу и накопленному производственно-экономическому опыту.

В современных условиях одним из главных богатств страны является человеческий капитал в своей совокупности, а *человеческий интеллект*, как основная его составляющая, становится реальным движением и ведущим фактором прогресса. В условиях глобализации инновационного пути развития, являясь важнейшим ресурсом экономики, он практически не имеет способов замещения. Поэтому любые препятствия на пути формирования и эффективного использования человеческого капитала и его интеллекта приводят к отрицательным демографическим, социальным, экономическим, политическим и иным последствиям. Можно констатировать, что вложения в его становление становятся не необходимыми издержками, а результативно работающими инвестициями. До тех пор пока человеческий капитал имеет низкие качественные характеристики и относительно малый объем, решать вопросы роста экономики, эффективного использования природного капитала крайне сложно, а иногда и вообще невозможно. Именно высокий уровень развития человеческого капитала во многом определяет политическую и социально-экономическую динамику страны, является важнейшим условием оптимального использования не только природного, но и всех других форм капитала. Человеческий и природный капитал, объединяясь и взаимодополняя друг друга, в рамках национальной экономики определяют движение на мировом рынке не природных и трудовых ресурсов как таковых, а продукта, изготовленного посредством их использования и приносящего доходы владельцам этих форм капитала.

Разум определяет научную дисциплину как ведущую силу научно-технического прогресса, упорядочивает всю систему, способствует нововведениям, улучшению организации экономической деятельности, повышению эффективности производства, вводит в оборот новые ресурсы, способствует более полному удовлетворению потребности человека.



Таким образом, интеллект может быть охарактеризован как «совокупность накопленных знаний, приемов, навыков и способность разумно реализовать их с достижением эффективного результата».

Интеллект человека, интеллектуальные ресурсы общества являются основными составляющими человеческого капитала, человеческих ресурсов. В настоящее время в экономическом обиходе все шире и шире используются такие понятия, как интеллект, интеллектуальная деятельность, интеллектуальная собственность, защита прав интеллектуальной собственности. С данными понятиями тесно связана стратегия инновационного развития.

Подготовка кадров для обеспечения инновационных процессов осуществляется главным образом системами высшего и дополнительного (последипломного) профессионального образования. В настоящее время в вузах отсутствует программа подготовки кадров в области инновационной деятельности. На наш взгляд, необходима разработка Национальной программы подготовки кадров в области инновационной деятельности. Переход государства на инновационный путь развития нельзя осуществить без нововведений в области образования и воспитания. Именно поэтому обязательным условием для решения задачи перехода белорусского общества на инновационный путь развития является формирование модели инновационного образования и ее внедрение.

Инновационное образование – это процесс и результат такой учебной и образовательной деятельности, который, помимо поддержания существующих традиций, стимулирует стремление у будущих специалистов внести изменения в существующую культуру, социальную сферу, экономику и т.д. с целью создания нового, конкурентоспособного продукта, доведения его до потребителя и, как результат, улучшения качества жизни [53, с. 11].

Высокий уровень образования способствует повышению интеллектуального и культурного потенциала нации, создает фундамент для развития науки, повышает государственный рейтинг. В развитых странах доля высокообразованного населения за последние четверть века увеличилась вдвое, а его абсолютная численность за это время возросла в четыре раза.

Для эффективного экономического развития нужна высокая инновационная культура общества, понятие которой сегодня связывается, прежде всего, с развитием творческих способностей личности, формированием индивидуального мышления креативного типа.

Инновационная культура представляет собой понятие, которое характеризует общее отношение к инновациям и инноваторам как на конкретных субъектах хозяйствования, так и применительно ко всему определенному обществу в целом [43, с. 36].

Значимость формирования её должного уровня как элемента инновационной политики обусловлена тем обстоятельством, что именно инновационная культура обеспечивает восприимчивость людьми новых идей, их готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни, в результате чего в людях стимулируется волевое начало, направленное на внедрение нововведений. Претворение в жизнь данной составляющей инновационной политики обеспечивается государством посредством деятельности прежде всего учреждений национальной системы образования, а также через проведение соответствующей линии в средствах массовой информации.

Исходя из этого логичным представляется вывод о том, что ориентация общества на инновации, будучи наглядным проявлением наличия в нем должного уровня инновационной культуры, должна выступать в качестве необходимого компонента государственной идеологии Республики Беларусь.

Посредством проведения в жизнь мероприятий, направленных на достижение в Беларуси высокого уровня инновационной культуры, государство может стимулировать новаторскую активность на территории республики путем целенаправленного формирования применительно к каждому конкретному белорусскому гражданину его соответствующего рода целостной ориентации, закреплённой в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также образах и нормах поведения. Более того, отмеченный аспект способен быть актуальным не только применительно к отдельным гражданам Беларуси, но и применительно к существующим на территории республики социальным группам и институтам [43, с. 37].

Инновационная культура является объективной реальностью, существенно влияющей на производственные процессы. Она формирует отношение общества к нововведениям как к особо значимой социальной ценности, создает основу для здоровой состязательности в различных сферах деятельности. Инновационная культура способствует ускорению и повышению эффективности внедрения новых технологий и изобретений, противодействует бюрократическим тенденциям, оптимизирует соотношение между традициями и обновлением [43, с. 73].

Стимулирование развития науки и образования выступает в качестве составляющей государственной инновационной политики в силу высокой степени корреляции между развитием двух указанных сфер и новаторской активностью в стране. Так, наука в лице фундаментальных и прикладных исследований оказывается непосредственно вовлеченной в инновационный процесс, выступая в указанном случае в виде его непосредственной составляющей. Дополнительный вес рассматриваемому инструменту ин-

новационной политики придает то обстоятельство, что государству принадлежит приоритетная роль в деле финансирования фундаментальных исследований. Это обусловлено провалом рынка, проявляющимся в недостаточных объемах инвестиций в указанный тип исследований.

Кроме того, следует учитывать, что на сегодняшний день одним из важнейших факторов в деле достижения национальной и региональной конкурентоспособности и роста благосостояния общества на инновационной основе выступает качество отечественных человеческих ресурсов, формируемое в определяющей степени национальной системой образования. При этом несмотря на отсутствие прямой связи между уровнем развития системы образования и инновационной активностью в стране, достаточно обоснованным представляется тезис о том, что чем выше уровень образования в стране, тем больше в ней людей, способных потенциально выступить в качестве инноваторов. Это связано с тем, что система образования, формируя определенный уровень интеллектуального потенциала нации, создает тем самым применительно к конкретному моменту времени определенные стартовые условия для приращения накопленного ранее объема знаний и умений членов данного общества, что объективно необходимо на различных стадиях инновационного процесса [43, с. 38].

Итак, устойчивый экономический рост отождествляется исключительно с внедрением достижений научно-технического прогресса и интеллектуализацией факторов производства. Несмотря на отсутствие прямой связи между уровнем развития системы образования и инновационной активностью (элементом которой является инновационная восприимчивость) в стране, достаточно обоснованным представляется тезис о том, что чем выше уровень образования в стране, тем больше в ней людей, способных потенциально выступить в качестве инноваторов, а также способных создавать и применять пионерные технологические новшества; либо готовность и способность того или иного предприятия (организации) осуществить впервые и воспроизвести (воспринять) новацию. Основопологающей задачей системы образования в условиях формирования инновационной экономики является не только подготовка и выпуск высокопрофессиональных кадров, но и обеспечение их активного взаимодействия с промышленным комплексом страны для реализации идей науки в соответствии с потребностями аграрного сектора экономики.

Таким образом, основными направлениями развития кадрового потенциала являются:

- **повышение уровня образования** как важнейшего фактора роста эффективности производства и национального богатства;

- *увеличение нравственности* как показателя новых трудовых отношений в современной экономике;

- *рост профессионализма* персонала в качестве важнейшего показателя использования рабочей силы. Однако в Беларуси рост квалификации осуществляется явно замедленными темпами. На предприятиях велика доля рабочих малоквалифицированного труда, особенно низок уровень профессионализма многих руководителей, в том числе экономистов и менеджеров;

- *развитие творчества* работников, которое служит наиболее влиятельным фактором экономического развития страны, потому что рационализаторы и изобретатели вносят заметный вклад в достижение высокой рентабельности и повышение эффективности производства.

#### **4.2. Оценка качества и развитие трудовых ресурсов в инновационной экономике**

Современный этап развития экономики связан с новым взглядом на трудовые ресурсы как на один из ключевых ресурсов. Этот взгляд является свидетельством реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда реально прослеживается прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования трудовых ресурсов в целом и отдельного работника в частности. Одним из приоритетов развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы признан человеческий потенциал и его развитие.

Как отмечено Н.Г. Снопковым, «... определяющим приоритетом экономики является и остается человек и его развитие. Но сейчас это означает не только социальную направленность экономической политики через социальные гарантии и минимальные государственные стандарты, но и формирование человеческого капитала, отвечающего задачам активного инновационного развития экономики, развития человеческого потенциала как важнейшего ресурса экономического роста страны в целом» [78].

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение трудовых ресурсов и рабочих мест, включение в инновационно-производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п. Так, еще А. Смит писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [77, с. 208].

В свою очередь, современные авторы характеризуют человеческий капитал как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций», которые «составляют капитал, так как их формирование требует отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, но при этом они служат источником повышения производительности и заработков в будущем» [28, с. 4].

Индикатором направлений привлечения квалифицированных трудовых ресурсов в отрасли могут стать инновации, уже внедряемые в производственные процессы, в социально-культурную сферу регионов, а также инвестиции, которые можно рассматривать как потенциально созданные инновации, технологии в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Современная интенсивная экономика постепенно превращается в экономику непрерывного развития, для которой характерно постоянное совершенствование:

- методов производства;
- принципов управления;
- эксплуатационных характеристик товаров и форм обслуживания населения.

Долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики становятся вложения средств в трудовые ресурсы и кадровую работу.

Роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний.

К трудовым ресурсам предъявлены совершенно новые требования:

- участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте;
- обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции;
- удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества (речь идет о той или иной форме инициативы, производственной самостоятель-

ности, стремлении к совершенствованию технологии и методов обслуживания населения).

Показатели социально-экономического развития Беларуси за 2010 год говорят о возвращении страны на траекторию устойчивого развития. Беларусь целенаправленно идет по пути повышения уровня жизни и, что самое главное, пути формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Согласно отчету ООН, за 2009 год Беларусь вошла в число стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала и заняла 68-е место из 182 стран, по индексу экономики знаний – 73-е место из 145 стран. При этом республика получила самый высокий рейтинг в СНГ [62].

По нашему мнению, для усиления позиций Беларуси в системе мирового хозяйства как экспортера наукоемкой продукции, основанной на высоких технологиях, необходимо усилить значимость профессионально-квалификационного развития трудовых ресурсов и их роль в инновационном обновлении производства при переходе страны к новой социально-ориентированной экономической модели, базирующейся на инновационном типе развития. Опора на образованность общества, на качество трудовых ресурсов позволит Беларуси завоевать место в ряду стран, способных оказывать влияние на мировые процессы. Образование поможет стране ответить на вызовы, стоящие перед ней в социально-экономической сфере, в обеспечении национальной безопасности и укреплении института государства.

Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки, то есть целенаправленное формирование главного ресурса экономики можно рассматривать как инвестиции в трудовые ресурсы. Такие инвестиции будут экономически целесообразными, только если они принесут отдачу, окупятся, то есть, как было отмечено ранее, если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат в будущем более высокий уровень доходов.

Инвестиции в трудовые ресурсы, считает К. Макконнелл и С. Брю, – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производителем труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, поскольку текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем [42, с. 99].

Становится очевидным, что важнейшим направлением инвестиций в трудовые ресурсы является вложение в образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, а также обучение на рабочем месте.

Правительства, фирмы и индивидуальные работники инвестируют средства в образование, так как рассчитывают в будущем получить вознаграждение в виде более высоких заработков, расширения доступа к интересной, приятной и перспективной работе, повышения социального статуса.

Доступное образование позволяет человеку реализовать свою потребность в знаниях, формировании профессиональных способностей, повышении профессиональной квалификации и т.д. Однако в рыночных условиях существует противоречие, когда талантливый человек, не имея достаточных денежных средств, не может получить образование, а имеющий деньги, но не обладающий природными способностями, получает образование и реализует свои способности к труду с более низкой эффективностью, чем это смог бы одаренный человек.

В современных условиях произошли заметные сдвиги в структуре факторов, традиционно определяющих конкурентоспособность и позиции стран на мировом рынке. В первую очередь, это относится к относительному снижению значения фактора дешевого сырья и дешевых трудовых ресурсов и усилению образовательного фактора. Сегодня конкурентоспособным может быть лишь тот, кто лидирует на рынках в таких терминах, как качество, дизайн, надежность, доступность, а это требует больших вложений в развитие профессионально-квалификационного уровня трудовых ресурсов хозяйствующих субъектов.

Боле того, в экономике, движимой инновациями, развиваются тенденции, вызывающие необходимость системного подхода к инновационной политике, которая не ограничивается только областью высокотехнологичного производства, а направлена на преобразование общества в целом за счет комплексного характера процесса обмена и использования знаний как в производстве, так и вне его, формирование инновационной культуры, социальной потребности в инновациях.

Отмечая роль образования в модернизации экономики, перед правительством страны должна стоять конкретная и перспективная задача модернизации образования, его содержательное и структурное обновление. Необходимо сделать все возможное для ресурсной обеспеченности образовательной сферы.

Располагая первоначально очень ограниченным инвестиционным ресурсом, Беларусь выбрала образовательный сектор в качестве приоритета. В настоящее время разработан ряд программных документов, в числе которых и программа социально-экономического развития на 2011–2015 годы и развития предпринимательской инициативы и стимулирования деловой активности. Этот документ был вынесен на обсуждение на четвертом

Всебелорусском народном собрании. Одним из приоритетов для дальнейшего развития страны обозначен инновационный путь, который опирается на человеческий фактор [62].

Инвестиции в повышение качества трудовых ресурсов являются условием развития всех секторов экономики. Более того, чтобы в краткосрочной перспективе сделать страну привлекательной для инвестиций, обеспечить воспроизводство и развитие инновационного потенциала, необходимо:

- сформировать адекватную современным технологиям кадровую инфраструктуру основных отраслей промышленности и сферы услуг, осуществить обновление профессионального образования соответственно структуре потребностей рынка труда, обеспечивая опережающее развитие начального и среднего профессионального образования, способных в относительно короткий срок обеспечить повышение культуры производства;

- обеспечить условия для развития научных школ в фундаментальном и инженерном образовании, в сфере информационных технологий, приоритетного развития университетской науки и на ее основе – венчурных подразделений и предприятий;

- существенно повысить качество профессионального образования в области экономики и управления;

- сократить сроки отдачи инвестиций, вызванных продолжительностью трудоустройства выпускников. Получение профессионального образования является началом трудовой деятельности человека. Отсутствие отработанного механизма государственного распределения вынуждает молодых специалистов к самостоятельному поиску работы для применения полученных знаний. Специалисты, подготовка которых осуществлялась по целевому направлению предприятием, имеет гарантию трудоустройства. Принимая участие в его деятельности, они осуществляют отдачу вложенных средств на его подготовку не только предприятию, принося ему доход и прибыль, а также непосредственно самому себе – в виде заработной платы для удовлетворения собственных нужд.

Однако большинство выпускников на данном этапе из-за отсутствия работы способны лишь увеличить предложение на рынке труда. Ввиду ограничения спроса на отдельные специальности лишь небольшая их часть находит применение полученным знаниям. Остальные, особенно обучающиеся на внебюджетной форме, не имеют первого рабочего места, увеличивают сектор безработных, вынуждены, будучи безработными, ожидать покупателя своей рабочей силы на бирже труда, не имея при этом необходимых средств к существованию. В этом случае через некоторое время



возникает потребность в осуществлении инвестиций на переподготовку, отдавая тем самым срок отдачи первоначальных инвестиций.

Таким образом, наиболее эффективным направлением движения инвестиционных потоков, предназначенных для подготовки специалистов, является «предприятие – учебное заведение». Оно обеспечивает сбалансированность между спросом и предложением на рынке труда и сокращает срок отдачи инвестиций в этот проект. Результатом в данном случае выступает, с одной стороны, удовлетворенность предприятия в обеспечении специалистами нового уровня, адекватного рыночным условиям, с другой – гарантия будущего работника в виде наличия рабочего места и оплаты стоимости его рабочей силы [86, с. 39].

Вместе с тем многие теоретики развития трудовых ресурсов усматривали эффект образования не только в абсолютных размерах дохода, но и в быстром приросте трудовых ресурсов и валового внутреннего продукта в результате инвестиций в образование. Одним из первых размеры трудовых ресурсов в США рассчитал в начале 60-х годов XX века Т. Шульц, умножая стоимость одного года обучения каждого уровня (с учетом упущенных заработков) на число человеко-лет образования, накопленных населением к тому или иному времени.

По расчетам Т. Шульца, в 1969 году образовательный капитал, воплощенный во всем населении, составлял 1307 млрд. долларов; образовательный капитал в рабочей силе – 873 млрд. долларов, а воспроизводимое материальное богатство – 1617 млрд. долларов. В настоящее время наиболее развитые страны получают до 40% ВВП в результате развития эффективной системы образования [38, с. 44].

Доля расходов на образование в валовом внутреннем продукте Беларуси составляет 5,0% и остается, по предварительной оценке ЮНЕСКО, сопоставимой с мировыми показателями (Швеция – 7,8%; Франция – 5,8; Германия – 4,6; Канада – 5,5; Польша – 5,0), которые являются порогом эффективности, позволяющим обеспечить экономический рост на инновационной основе [51, с. 105–109].

Следует отметить, что инвестиции в трудовые ресурсы происходят как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне – в виде затрат государственных средств на образование, поскольку правительство убеждено в том, что хорошо образованное население ускоряет развитие страны. На микроуровне фирмы несут расходы на обучение и переподготовку своих работников, поскольку стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Также и сами индивиды тратят

не только свое личное время, но и деньги, чтобы получить образование, так как в большинстве стран более образованные, обладающие лучшими навыками работники способны заработать относительно больше [82, с. 553].

Инвестиции в трудовые ресурсы способствуют росту социального капитала, который проявляется в увеличении доверия, выработке и соблюдении морально-правовых норм, а также пониманию и уважению разных культурных традиций. Многие мировые лидеры современной экономики уже осознали важность и сбалансированность инвестиций в человеческий капитал, их пользу для собственного роста и процветания [49, с. 35].

Таким образом, инвестиции в трудовые ресурсы являются одним из основных факторов развития не только отдельного субъекта, но и экономики в целом. Поэтому целесообразно сосредоточить усилия на его развитии как со стороны государства, так и со стороны субъектов хозяйствования.

### **4.3. Основные мероприятия по улучшению кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций, рекомендуемые на региональном уровне**

Анализ показал несоответствие уровня образования, развития творческих способностей, нравственности требованиям реализации инновационного вектора экономического развития аграрного сектора.

По нашему мнению, приоритетными задачами развития кадрового потенциала являются:

- создание районной системы прогнозирования обеспеченности кадрами;
- формирование ежегодного госзаказа на подготовку кадров;
- создание и постоянная актуализация баз и банков данных о кадровом потенциале района;
- совершенствование системы подготовки, переподготовки и непрерывного повышения квалификации кадров основных отраслей экономики;
- формирование действенного кадрового резерва.

В **Полоцком районе** демографические процессы отличаются более ярким проявлением негативных тенденций, характерных для Республики Беларусь: интенсивной естественной убылью сельского населения, обусловленной высоким уровнем смертности. Существенно повлияют происходящие демографические изменения на трудовой потенциал села. По предварительным оценкам, трудовые ресурсы района сократятся к 2015 году на 2,262 тыс. человек [68].

В условиях сокращения численности трудовых ресурсов перед районом стоит задача – максимально эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы и повышать их качественные характеристики.

Наибольшее несоответствие между фактическим образованием работника и требованиями к занимаемой должности наблюдается в сельском хозяйстве, где 16,1% рабочих мест занято работниками непрофильной квалификации, 11,1% рабочих мест предполагает наличие высшего образования.

С учетом потребности экономики, вызванной структурными изменениями, расширением объемов экономической деятельности, модернизацией и техническим перевооружением, значительная дополнительная потребность в кадрах будет вызвана естественным движением работников. Суммарная дополнительная потребность социально-экономического комплекса района в кадрах составила: в 2010 году – 0,846 тыс. человек, в 2011 – 0,857, 2012 – 0,776, в 2013 – 0,748, в 2014 – 0,729, в 2015 – 0,756 тыс. человек [68].

Для пополнения суммарной дополнительной потребности в кадрах в 2010–2015 годах возможно привлечение:

- выпускников учебных заведений;
- набор через службу занятости;
- путем повышения квалификации, переквалификации;
- обучения на производстве;
- прочие (выход из отпуска по уходу за ребенком, демобилизованные из вооруженных сил, переход из других организаций, незанятое трудоспособное население, привлечение мигрантов).

Необходимо решить проблему набора и дальнейшего обучения абитуриентов массовых профессий в сельском хозяйстве.

Решение задач по кадровому обеспечению социально-экономического развития требует системного выполнения комплекса мероприятий, направленных на устранение сложившихся диспропорций на рынке труда района, таких как: преодоление тенденций снижения трудового потенциала в регионе; последовательное регулирование процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов с учетом перспектив развития социально-экономического комплекса района; повышение качественных характеристик трудовых ресурсов в соответствии с требованиями инновационного пути развития и эффективное их использование.

Прежде всего, необходимо обеспечить внедрение в районе Положения о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств рес-

публиканского и (или) местных бюджетов, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 октября 2008 года № 1547, включая создание организационных и технических условий, консультационно-методической поддержки организаций района всех форм собственности.

Учитывая межведомственный характер вопросов кадрового обеспечения, требуется разработка механизма взаимодействия органов государственного управления с целью согласования планируемых объемов подготовки квалифицированных рабочих и специалистов с прогнозными параметрами развития района, отраслей и территорий, предусмотрев ежегодное уточнение плановых заданий.

Комплексных решений требует задача устранения территориальных и отраслевых диспропорций рынка труда района. В этом направлении необходимо проведение активной политики, направленной как на регулирование подготовки кадров в учреждениях образования района по уровням образования и квалификациям, так и на привлечение в сельскую местность трудовых ресурсов среднего возраста и молодежи. Важным условием последовательного решения данной задачи является создание электронных банков данных работающих и перспективной потребности в кадрах в рамках каждого локального рынка труда (сельсовета).

Необходимо продолжить системную работу с резервом руководящих кадров, обеспечив персональный учет и последовательное продвижение каждого кандидата, включая переподготовку с присвоением квалификации «специалист по управлению сельскохозяйственным предприятием», либо же готовить перспективный кадровый резерв из числа студентов 4–5 курсов (параллельно основной дополнительной подготовкой) по специальности «Управление организациями и подразделениями АПК» или же имеющих базовое аграрное образование и получивших дополнительную подготовку по специальности «Инновационный менеджмент».

Важными составляющими улучшения качественных характеристик кадрового потенциала района являются также мероприятия по регулированию подготовки, переподготовки и повышению квалификации руководителей и специалистов аграрного сектора, проведению своевременной аттестации кадров с учетом требований государственной кадровой политики.

Для популяризации аграрного сектора необходимо проводить как в сельской местности, так и в городской, начиная с младшего школьного возраста, уроки профессиональной ориентации, с целью выработки положительного отношения к сельскому хозяйству и аграрному сектору экономики, любви к земле.

Региональное развитие аграрного сектора АПК должно проводиться по следующим направлениям:

- придание развитию сектора инновационно ориентированного характера путем увеличения инновационной восприимчивости;
- реформирование социальной инфраструктуры сельских поселений и повышение качества жизни их населения;
- инвестирование в человеческий капитал и повышение эффективности аграрной экономики за счет реализации системы непрерывного образования специалистов АПК.

С целью усиления инновативности региона необходимо разработать и приступить к реализации «Региональной инновационной программы».

По нашему мнению, **основные положения Программы** должны быть сфокусированы на следующих позициях:

1) *переход* от инерционного варианта инновационного развития к реализации *активного сценария*. Инерционный сценарий инновационного развития реализуется в случае сохранения сложившихся темпов притока ресурсов и в экстенсивном развитии существующих тенденций, что приведет к фактической ориентации предприятий в сфере технологической модернизации преимущественно на импортные технологии;

2) *переход* от создания в регионах хорошо оснащенных промышленных производств к созданию *высокотехнологичных комплексов*;

3) *создание Экспертного совета* при Районном исполнительном комитете, функцией которого будет отбор конкретного проекта по освоению на предприятиях инновационных продуктов и технологий;

4) для активизации инновационной деятельности необходима *подготовка специалистов* – руководителей сельскохозяйственных предприятий, менеджеров инновационных проектов, консультантов и экспертов. Подготовку этих специалистов необходимо проводить на основе многоуровневой системы: подготовка специалистов, переподготовка и повышение квалификации, сертификация персонала.

На основе анализа трудового потенциала аграрного сектора по возрастным зонам необходимо разработать стратегию переподготовки кадров с учетом устаревания приобретенных ранее знаний и умений.

Необходимо совершенствование созданной в районе системы профессиональной подготовки кадров с учетом перспектив развития социально-экономического комплекса района, требований инновационной экономики. Для этого необходимо провести интеграцию учреждений, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования для создания единого цикла подготовки

специалистов для аграрной отрасли. При этом чрезвычайно важно четко согласовать программы их подготовки на всех уровнях образования, чтобы не осталось ничейных зон в осуществлении профессиональных обязанностей.

В системе подготовки кадров следует уделить большое внимание практическому обучению. Необходимо создать эффективную связь местных учебных заведений, таких как учреждение образования «Полоцкий аграрно-экономический колледж», учреждение образования «Профессионально-техническое образование» с передовыми в районе аграрными предприятиями (ЧУП «Полимир-Агро»; СПК «Новые Горяны»).

Для укрепления практической подготовки специалистов необходимо создать *учебно-производственный региональный центр* на базе Полоцкого государственного университета, Полоцкого районного исполнительного комитета и лучших сельскохозяйственных организаций. На основе этого центра возможно создать региональный полигон высоких технологий в аграрном производстве, который будет использоваться для переподготовки руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций.

Основываясь на данных анализа уровня образования, в «Региональной инновационной программе» необходимо предусмотреть мероприятия по повышению уровня образования, в первую очередь, руководителей и главных специалистов посредством получения высшего образования либо дополнительной квалификации инновационного профиля.

Провести сертификацию персонала с целью выявления соответствия квалификации кадров требованиям конкретных рабочих мест. Определить дополнительные квалификационные требования к рабочему месту с целью их дальнейшего закрепления.

5) на базе управления сельского хозяйства Полоцкого районного исполнительного комитета *создать консультационный центр*, в функции которого вменить:

- создание базы по каждому хозяйству;
- на основе этой базы, а также складывающейся конъюнктуры в отечественном и зарубежном аграрном производстве, анализе динамики метеорологических процессов с использованием модемных систем обслуживать потребности сельскохозяйственных предприятий;

б) с целью повышения мотивации внедрения инноваций поощрительные *выплаты руководителям увязать* не с приростом выпуска продукции, а с учетом *интенсификации производства*, т.е. основываясь на анализе доли влияния на 100%-ный прирост объема производства продукции, экстенсивности или интенсивности использования ресурсов, в том числе и трудовых;

7) *предусмотреть возможность самостоятельной деятельности руководителей и специалистов хозяйств, применения нестандартных подходов в организации производства, экспериментирования.*

Таким образом, *основными мероприятиями улучшения кадрового обеспечения регионального аграрного сектора являются:*

- прогнозирование потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов;

- разработка механизма взаимодействия органов государственного управления с целью согласования планируемых объемов подготовки квалифицированных рабочих и специалистов с прогнозными параметрами развития района;

- мероприятия по регулированию подготовки, переподготовки и повышению квалификации руководителей и специалистов аграрного сектора;

- разработка и реализация «Региональной инновационной программы».

*К наиболее важным направлениям улучшения использования трудовых ресурсов на сельскохозяйственном предприятии следует отнести:*

1) обеспечение занятости и вовлечение в сельскохозяйственное производство трудоспособного населения в зоне деятельности сельскохозяйственного предприятия;

2) расширение сфер деятельности предприятия путем развития подсобных производств по переработке и хранению сельскохозяйственной продукции, создание филиалов промышленных предприятий;

3) содействие получению новых профессий и их использование в сельскохозяйственном производстве, повышение квалификации кадров;

4) повышение ответственности и трудовой активности работников, соблюдение и укрепление дисциплины труда;

5) улучшение условий труда, совокупности факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда;

6) благоустройство населенных пунктов и улучшение бытового обслуживания работников;

7) повышение престижности сельскохозяйственного труда.

Согласно Положению о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 октября 2008 года № 1547, необходимо производить мониторинг и расчет прогнозной потребности в кадрах с учетом намеченных тех-

нических, технологических изменений, а также с учетом естественного движения работников предприятия.

В современных условиях на предприятии необходимо трансформировать кадровую службу, создав на ее базе службу подбора и обучения кадров.

При приеме на работу специалистов даже при условии конкурсного отбора, проведения тестирования кандидатов, организации профессиональных собеседований при помощи опытных специалистов аграрных предприятий не всегда выявляются пробелы в их квалификации. Задача профессионального обучения – устранить их, приведя квалификацию сотрудника в соответствие с требованиями, предъявляемыми к его должностному положению. Сотрудник, принятый на работу какое-то время назад и в то же время полностью удовлетворявший требованиям своей деятельности, сегодня также требует пополнения своих знаний (знание новой высокопроизводительной сельскохозяйственной техники, особенностей селекции в растениеводстве).

При приеме на работу необходимо совместно с руководителем и службой обучения кадров составить индивидуальный план развития работника, в ходе последующих аттестаций корректировать его. Индивидуальный план развития должен включать сведения об образовании, семейном положении, интересах, творческих способностях.

Без серьезных изменений в области подготовки и переподготовки персонала трудно ожидать качественных изменений в работе сельхозпредприятий. Семинары, стажировки за рубежом не могут заменить постоянной целенаправленной работы по обучению, переподготовке, информированию сотрудников.

Реализация стратегии успешного повышения квалификации сотрудников заключается в идее «идти от профессиональных знаний и навыков сотрудника на его реальном рабочем месте». Надо, чтобы конкретное рабочее место было описано набором требований к знаниям, умениям, навыкам сотрудника, занимающего это место, причем с учетом перспективы развития этого места и, естественно, сотрудника. И эта разница между требованиями к работнику и реальным уровнем его квалификации является базой для выбора схемы обучения.

*Примерный спектр функций службы обучения кадров, на наш взгляд, может быть следующим:*

- осуществление таких форм повышения квалификации, как курсы, семинары, стажировки на передовых предприятиях нашей республики. С каждым обучающимся заключается соответствующий контракт, и в случае его нарушения включаются штрафные санкции;



- определение (совместно с руководителями подразделений предприятия) необходимого объема требуемых знаний и форм текущего обучения сотрудников;

- регулярная оценка профессиональных качеств работника, уровня его квалификации, соответствия имеющихся знаний и навыков должностной инструкции;

- инструктаж по вновь вводимым технологиям;

- информационное обеспечение сотрудников.

Считаем возможным предложить следующий порядок обучения сотрудников сельхозорганизации:

- 1) вновь принимаемые сотрудники в период испытательного срока проходят 8–16-часовой вводный курс (с отрывом от производства) по изучению соответствующих нормативных документов, основных направлений и принципов работы;

- 2) принимаемые вновь или назначаемые на новую должность руководители, а также перемещаемые в должности специалисты проходят после назначения с отрывом от работы соответствующий 24–32-часовой курс обучения;

- 3) руководители структурных подразделений предприятия, как правило, должны проходить обучение по одной из программ, определяемых руководством предприятия (на курсах, семинарах, в институте повышения квалификации, на созданных выездных кафедрах);

- 4) работники массовых профессий должны обучаться на курсах повышения квалификации с учетом старения их знаний.

Рекомендуется также создание в обучающем центре сектора оценки профессионального уровня, деловой квалификации работников. Главная задача – систематическая проверка профессионального уровня сотрудников и соответствия их должностной инструкции.

Для повышения эффективности системы профессионального обучения руководитель предприятия, руководители подразделений и служба персонала должны проводить определенную работу по созданию максимальной заинтересованности у сотрудников к планируемому обучению. Для этого разрабатываются методы индивидуальной мотивации с использованием одного или нескольких моральных и материальных стимулов:

- возможность для специалиста сохранить работу на предприятии, если к нему ранее предъявлялись претензии в отношении недостаточной квалификации;

- стремление специалиста получить повышение в должности или в зарплате;

- интерес сотрудника к овладению новыми знаниями и навыками с целью приобретения смежной сельскохозяйственной профессии;

- желание сотрудника в перспективе занять руководящую должность на предприятии.

Качественное решение проблемы совершенствования кадрового потенциала предполагает обучение не отдельных сотрудников подразделения, а, желательно, всего подразделения. В противном случае теряется эффект от обучения отдельных групп и сотрудников. В исключительных случаях должна составляться группа людей (критическая масса обучаемых), повышение квалификации которых положительно повлияет на профессионализм подразделения в целом.

Лучший вариант обучения – на рабочем месте, через знание того, что плохо дается сотруднику на его рабочем месте, в его рабочей технологии. Это возможно посредством создания на аграрных предприятиях выездных кафедр вузов.

Анализ, проведенный в работе, показывает снижение мотивационных выплат работникам сельхозпредприятий Полоцкого района. Предлагается возможным введение премиальных выплат конкретному работнику с учетом выполнения нескольких конкретных показателей, отражающих степень полезности для предприятия. Количество этих показателей должно быть минимальным: не более двух повышающих и не более двух понижающих. Таким образом, исчезнет уравнительная система, ее место займет мотивация и стимулирование работников к высокоэффективной работе. *Позитивными повышающими показателями* могут быть: внедрение новой системы стимулирования, позволяющей заинтересовать работников в более производительном труде, проведение мероприятий по внедрению инноваций, окончание вуза и т.д. *Негативными причинами*, снижающими мотивационные показатели, могут быть: прогул, снижение производительности труда.

Основываясь на анализе движения рабочей силы, таким предприятиям, как СПК «Начский», СПК «Островщина» КУСХП «Полота», необходимо изучить каждый случай нарушений трудовой дисциплины с целью ее укрепления, используя для этого не только административные меры, но и формы как морального, так и материального воздействия на ее нарушителей. Проведение собраний трудового коллектива или подразделения по факту нарушения трудовой дисциплины. Возрождения системы моральных стимулов: *«престиж идентификации работников с коллективом, феномен организационного «Мы»*, с этой целью возможно проведение ряда коллективных мероприятий (цеховые и заводские спартакиады, коллективные выезды на базы отдыха). Все эти мероприятия позволяют сплотить коллектив и выработать культуру организации.

С целью уменьшения текучести кадров, особенно среди молодежи, всем руководителям аграрных предприятий рекомендуется развивать систему управления персоналом, ориентированную преимущественно на профессионально-квалификационную, проектно-ориентированную и социально-демографическую структуры, поскольку в их рамках качества персонала учитываются более комплексно и системно, развиваются основы самоуправления и самоорганизации.

Ориентация на проектно-направленные самоорганизующиеся группы закрепляет ценных для организации работников, создавая им условия творческого комплексного развития, включает в действие механизмы самооценки и самоидентификации при работе в команде, что в дальнейшем оптимизирует количественный и качественный состав персонала (непрофессионала, неспособного к коллективным взаимодействиям, неэффективного работника команда отторгает сама, а не администрация), развивает мотивацию, ориентированную на успех и развитие. Управление социально-демографическими группами создает условия для более полного раскрытия трудового и интеллектуального потенциала работников, формирует отношения «соучастия» между организаторами производства (функции которых все более смещаются в сторону координации и обеспечения деятельности) и персоналом.

Фактором развития кадрового потенциала являются создание и поддержание принципа преемственности: предоставление рабочих мест в первую очередь детям работников аграрного предприятия, обучение детей работников.

Фактором развития профессионализма и творчества выступает управление предприятием, не сковывающее творческие устремления предприимчивых кадров жесткими рамками административного распорядительства и контроля, поощрение творчества кадров и креативного подхода.

*Таким образом, основными направлениями улучшения кадрового обеспечения сельскохозяйственного предприятия являются:*

- *формирование заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов; создание служб подбора и обучения кадров;*
- *отказ от уравнительной системы мотивации премиальных выплат;*
- *изучение каждого случая нарушения трудовой дисциплины с целью ее укрепления;*
- *развитие системы управления персоналом, ориентированной преимущественно на профессионально-квалификационную, проектно-ориентированную и социально-демографическую структуры предприятия; создание и поддержание принципа преемственности.*

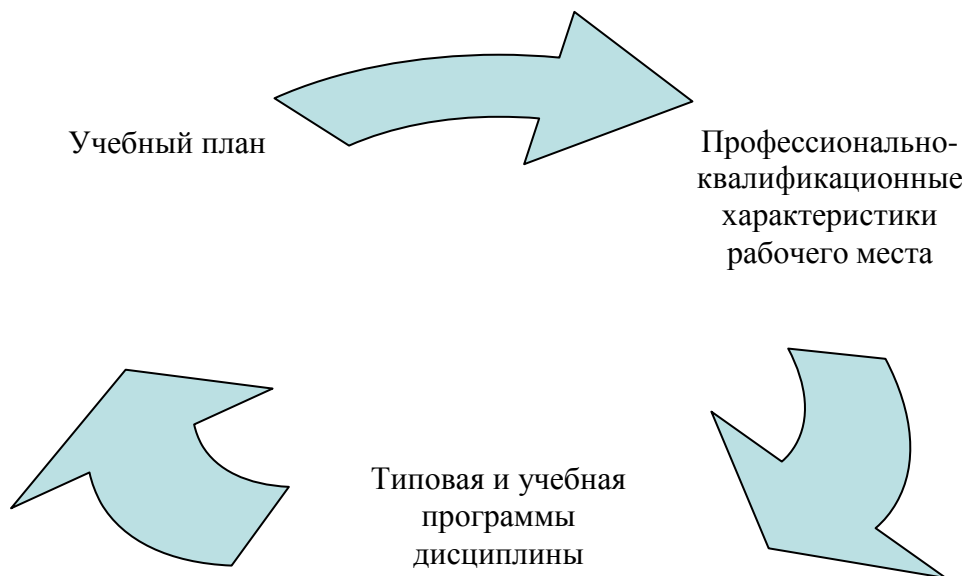
#### **4.4. Формирование механизма управления трудовыми ресурсами на микроуровне**

В условиях инновационного развития экономики работу предприятия необходимо планировать на перспективу, отображая основные направления развития предприятия (организации) в бизнес-планах (в том числе количество оборудования, технологию производства). Этот процесс планирования требует своевременной подготовки трудовых ресурсов необходимого качества и количества [26].

Современному рынку труда не достаточно только информировать безработных и работников, желающих поменять место работы, о существующей структуре свободных рабочих мест или формирующейся на перспективу. Приоритетной функцией рынка труда становится содействие налаживанию отношений предприятий: с высшими учебными (средними специальными) заведениями по вопросу востребованных рынком специалистов; с центрами занятости по вопросу заполнения имеющихся на рынке труда (различных уровней) вакансий и получения заказа о возможном распределении специалистов на рабочие места, которые планируется создать в будущем. При этом перспективные сведения должны быть аккумулированы в соответствующем информационном виде (например, в виде дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест) и сформированы еще на стадии разработки нового оборудования, создания рабочего места с учетом профессиональных требований к будущему специалисту. Что касается взаимоотношений предприятий и высших учебных заведений, то немаловажное значение имеет привлечение работодателей к участию в финансировании подготовки нужных им высококвалифицированных специалистов, в разработке учебных планов, формировании перечня специальностей, необходимых различным сферам экономики. Это способствовало бы наиболее полному удовлетворению их требований, в частности объема получаемых знаний, умений, навыков молодых специалистов, необходимых для профессиональной деятельности. Для работодателей важно владение информацией об уровне эффективности функционирования высших учебных заведений [26].

Поскольку в Государственной программе занятости населения говорится о связи образования и занятости, то каждая специальность в высшем учебном заведении должна быть подчинена профессионально-квалификационным характеристикам будущего рабочего места. Это озна-

чает, что должна быть их гибкая взаимосвязка. В связи с этим предложена авторская схема взаимосвязки образовательных и должностных инструкций, отражающих профессиональные требования рабочего места (рис 4.1).



**Рисунок 4.1. – Взаимосвязь образовательных и профессионально-квалификационных характеристик навыков**

*Источник:* авторская разработка.

Нами проведен социально-экономический анализ на предприятиях различных отраслей. Одним из градообразующих предприятий **Витебского региона** является ОАО «Нафтан». Свое внимание мы акцентировали на этом внутреннем рынке труда. Изучение основных положений Должностной инструкции позволило выявить профессионально-квалификационные характеристики рабочего места механика технологической установки:

- своей повседневной деятельностью обеспечить соблюдение правил, инструкций и технических условий при эксплуатации, ревизии и ремонте оборудования, арматуры, трубопровода, зданий и сооружений;
- осуществлять ремонт технологического оборудования установки согласно графикам планово-предупредительного ремонта (ППР);
- систематически изучать характер и устанавливать причины быстрого износа деталей оборудования, участвовать в разработке и осуществлять мероприятия, повышающие срок их службы;
- участвовать в составлении графиков ремонта технологического оборудования установки;
- контролировать качество и принимать объемы ремонтных работ, производимых подрядными организациями по количеству и качеству;

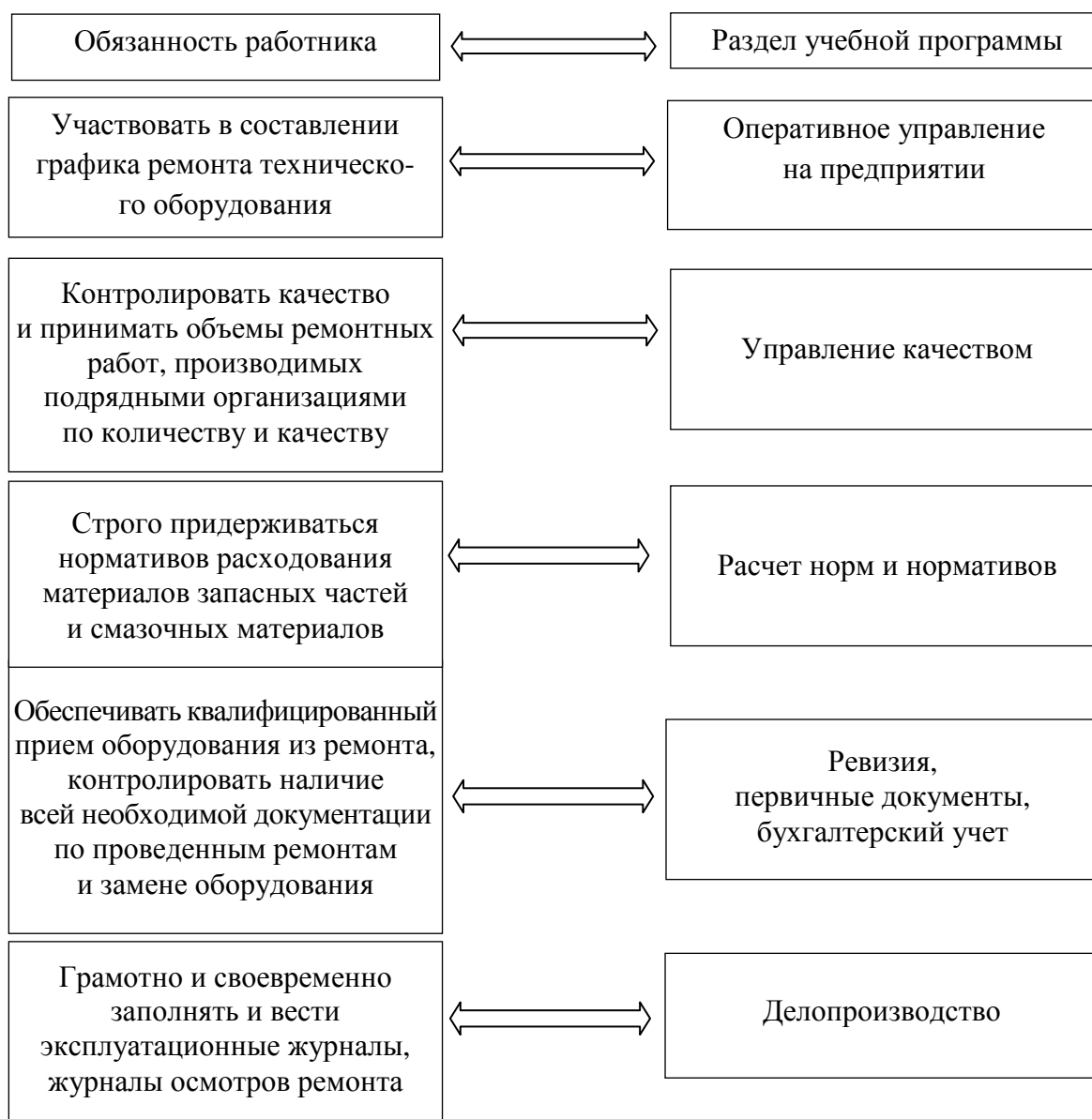
- совместно со старшим механиком производства и начальником установки составлять дефектные ведомости на ремонт установки;
- осуществлять расчет потребности материалов и запасных деталей для проведения плановых ремонтов оборудования;
- строго придерживаться нормативов расходования материалов запасных частей и смазочных материалов;
- обеспечивать квалифицированный прием оборудования из ремонта, контролировать наличие всей необходимой документации по проведенным ремонтам и замене оборудования;
- грамотно и своевременно заполнять и вести эксплуатационные журналы, журналы осмотров ремонта.

Полоцкий государственный университет – лидер в предоставлении образовательных услуг в Витебском регионе, так как здесь сосредоточен наибольший удельный вес студентов относительно всех районов области и города Витебска. Следовательно, данный вуз должен иметь отраслевую и региональную специализацию, а между ОАО «Нафтан и Полоцким государственным университетом должно быть тесное сотрудничество, в том числе по состыковке образовательных программ и должностных инструкций на каждом рабочем месте. Однако, как выяснилось, прослеживаются слабые места в сопоставлении учебной программы курса «Экономическая теория» для химико-технологической специальности и профессионально-квалификационных обязанностей работника. Отсюда видно, что студентам дают недостаточный информационный массив, навыки и умения по следующим экономическим направлениям:

- нормы и нормативы;
- операционное управление на предприятии;
- управление качеством;
- делопроизводство;
- ревизия, первичные документы, бухгалтерский учет.

Также можно сказать и о недостаточной тесноте связи между содержанием учебной программы и должностной инструкцией.

Авторская программа сопоставления производственных навыков и соответствующих учебных разделов экономической науки представлена на рисунке 4.2. Проведенный анализ свидетельствует о слабой тесноте связи между содержанием учебной программы и должностной инструкцией. В связи с этим предлагаем рассмотрение экономических разделов в экономической теории со специализацией направлений, указанных на рисунке 4.2.



**Рисунок 4.2. – Механизм сопоставления производственных навыков и соответствующих разделов экономической теории**

*Источник:* авторская разработка.

В ходе разработки авторской модели предложения трудовых ресурсов рассмотрены факторы, определяющие предложение рабочей силы.

1. Демографические факторы:

- динамика численности трудоспособного населения региона;
- динамика структуры трудоспособного населения по полу;
- динамика структуры трудоспособного населения по возрасту;
- динамика структуры трудоспособного населения по уровню образования;
- миграция рабочей силы.

2. Факторы, способствующие высвобождению занятого населения в отраслях экономики региона:

- рост технической оснащенности производства, внедрение новых технологий;
- сокращение объемов производства;
- текучесть кадров;
- структурная перестройка производства;
- остановка и ликвидация предприятий и учреждений;
- изменения в условиях труда и уровне оплаты;
- сокращение объемов инвестиций;
- изменение в организации производства с использованием второй занятости и совместительства;
- интенсификация труда;
- неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе.

3. Факторы, вызывающие изменение численности незанятых, желающих трудиться:

- рост числа молодежи, завершившей общеобразовательную и профессиональную подготовку;
- изменение численности увольняемых в запас с действительной службы в армии;
- динамика численности временно неработающих (женщин с малолетними детьми, лиц, ухаживающих за престарелыми и т.п.);
- динамика численности лиц, вернувшихся из мест лишения свободы;
- динамика численности лиц, длительно неработающих.

4. Факторы, вызывающие изменения численности безработных:

- динамика численности занятого населения;
- изменение общего уровня безработицы;
- изменение продолжительности безработицы;
- динамика безработицы среди молодежи;
- динамика численности лиц, утративших статус безработного.

5. Факторы, вызывающие изменения предложения рабочей силы за счет изменения занятого населения в отраслях народного хозяйства:

- сохранение неизменного уровня и уменьшение оплаты труда;
- повышение интенсивности труда;
- изменение престижа профессии и привлекательности трудовой деятельности;
- изменение численности лиц, работающих неполное рабочее время;
- повышение профессионально-квалификационного уровня занятых;
- динамика численности лиц, находящихся под угрозой высвобождения и безработицы;
- изменение морально-психологического климата в трудовом коллективе.



Приведенный перечень отражает, скорее, потенциальные возможности факторного анализа. Конкретный их набор определяется целями маркетингового исследования, а также содержанием собранной информативной базы. При этом анализ по факторам может охватывать исследования, ограничивающиеся для отдельных периодов, например, только сферой предложения рабочей силы или только спроса на нее. Допустимы и такие частные виды анализа, которые охватывают лишь отдельные факторы (например, характеристики высвобождения безработицы, самозанятости населения и т.д.). Перечень факторов может быть изменен и за счет внесения дополнительных характеристик (например, расширения базы данных в части структурной перестройки экономики, причин изменения объемов производства и др.). Могут применяться и другие критерии выделения факторов: факторы, характеризующие процессы, протекающие на открытом и скрытом рынках труда; влияющие на весь региональный рынок, его городские и районные виды, а также внутрипроизводственный рынок и т.п.

Количество предложенных рабочих мест за период мы рассматриваем как численность занятых в среднем за период – реализованное предложение, которое, в свою очередь, зависит от следующих факторов: численность населения на конец периода; численность зарегистрированных безработных; доходы населения, номинальная начисленная заработная плата; инвестиции в основной капитал.

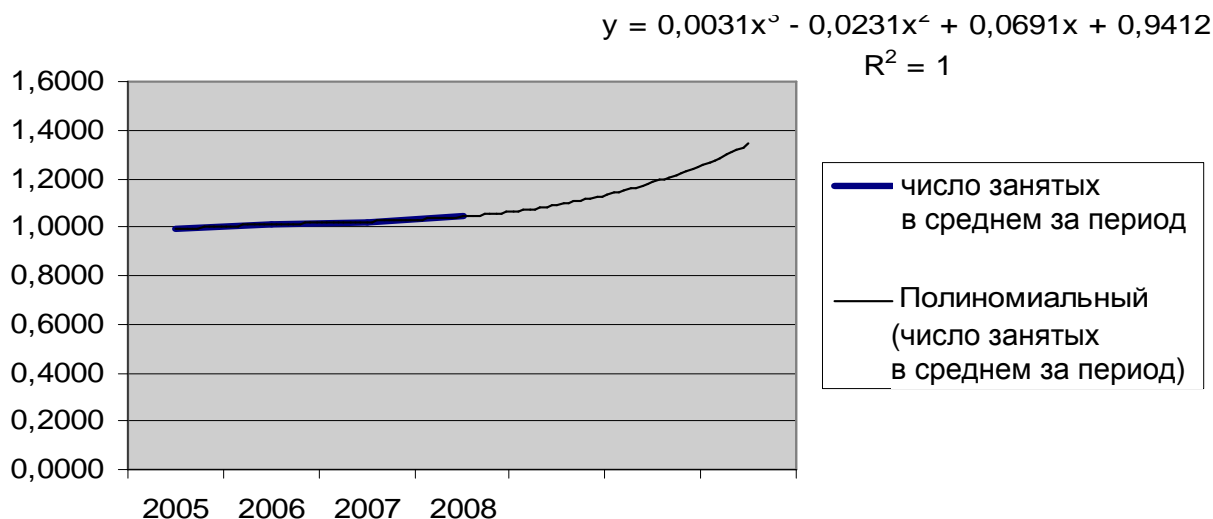
Обладая численными показателями указанных факторов по годам, с 2004 по 2008 год (табл. 4.2) по Витебскому региону, и рассчитав на основании этих данных индексы (базисные), можем проследить динамику прироста численности занятых (реализованного предложения на рынке труда).

Таблица 4.2. – Детерминанты предложения трудовых ресурсов

Показатели	2004 г.	2005 г. / 2004 г.	2006 г. / 2004 г.	2007 г. / 2004 г.	2008 г. / 2004 г.
Численность занятого населения в среднем за период, тыс. чел.	542,7	543,3	548,9	555,2	566,3
Численность населения на конец периода, тыс. чел.	1307,4	1294,7	1283,2	1273,3	1265,3
Численность официально регистрируемого безработного населения, тыс. чел.	12,7	11	8,6	7,5	6,1
Доходы населения, млрд руб.	3424,2	4385,1	5649,2	6680,8	8636,5
Номинально начисленная среднемесячная заработная плата, руб.	319882	430198	537588	627149	773224
Инвестиции в основной капитал, млрд руб.	1308,3	1601,4	1971	2625,1	3946,5

*Источник:* авторская разработка.

Построив математическую модель взаимосвязи рассматриваемых показателей и числа занятых, можно проследить, что данная математическая модель будет обладать линейной зависимостью с участием множества факторов и будет иметь вид, показанный на рисунке 4.3.



**Рисунок 4.3. – Динамика прироста численности занятого населения, прогноз до 2011 года**

*Источник:* авторская разработка.

*Примечание.* Прогнозный расчет проводится с помощью программного обеспечения; уравнение теоретического тренда динамического ряда рассчитывается с помощью статистической программы Excel; в основе расчета лежит метод наименьших квадратов.

Из рисунка 4.3 видно, что динамика численности занятого населения соответствует полиномиальной зависимости.

Таким образом, прогнозируя данные по числовым показателям факторов, влияющих на уровень предложения, и подставив их в математическую модель

$$y = 0,0031 x^3 - 0,0231 x^2 + 0,0691 x + 0,9412,$$

можно с помощью статистических методов делать прогноз на перспективу относительно предложения на рынке труда как в индексных показателях, так и в абсолютном выражении.

## Глава 5

### КОНЦЕПЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕННЫХ АНАЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО СОГЛАСОВАНИЮ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА ПОЛОЦКОГО РЕГИОНА

В процессе исследования проблемы «Обеспечение сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда для устойчивого развития экономико-культурного потенциала Полоцкого региона» на основе проведенного анализа и оценки согласованности между структурой трудовых ресурсов и рынком рабочих мест *определены:*

- *соответствие* профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов спросу на них;

- *согласование* динамики движения рабочих мест и движения рабочей силы;

- *степень* согласованности на рынке труда посредством системы индикаторов несбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов;

- *детерминанты*, влияющие на уровень занятости на микроуровне.

Определены *прогнозные параметры изменения занятости с учетом подготовки специалистов в учебных учреждениях на 2012 год:*

- *согласованность*: между тенденцией роста числа выпускников государственных высших учебных заведений по отраслевой специализации «сельское хозяйство» и тенденцией роста численности населения, занятого в сельском хозяйстве, а также между тенденцией снижения числа выпускников государственных высших учебных учреждений по отраслевой специализации «образование» и тенденцией снижения численности населения, занятого в образовании;

- *несогласованность*: между тенденцией роста числа выпускников государственных высших учебных заведений по отраслевой специализации «здравоохранение» и тенденцией снижения численности населения, занятого в здравоохранении, физической культуре и спорте; между тенденцией роста числа выпускников государственных высших (средне специальных) учебных учреждений по отраслевой специализации «промышленность» и тенденцией снижения численности населения, занятого в промышленности; между тенденцией роста числа выпускников средних специальных учебных заведений по отраслевой специализации «образование» и тенденцией снижения численности населения, занятого в образовании.

*Сделан вывод о том, что перекосы рынка труда в сторону дефицита либо избытка по различным профессиям в долгосрочной перспективе изменчивы (дефицитные профессии могут стать избыточными в течение ряда лет по мере насыщения рынка труда востребованными специалистами).*

*Проведен анализ программных документов.* Выявлены перспективные сферы приложения наукоемкого труда: сельское хозяйство, промышленность, строительство, здравоохранение, физическая культура и спорт. Анализ динамики изменения числа занятого населения в этих отраслях до 2012 года показал снижение занятости. Это можно объяснить ротацией кадров в отрасли, расстановкой на рабочих местах специалистов преимущественно с высшим и средним специальным образованием.

*Выражено мнение, что для более детального анализа и выводов необходимо знание производственно-технологических параметров рабочих мест на всех уровнях экономической системы, что позволит учебным заведениям уменьшить планирование подготовки студентов от базового года и перейти к планированию под производственно-технологические параметры рабочих мест в перспективе на 5–6 лет. Эта проблема может быть актуальной для исследования в будущем.*

*Проведен анализ структуры трудовых ресурсов, который показал, что в новых условиях наблюдается рассогласованность между отраслевыми и профессиональными характеристиками трудовых ресурсов.*

*Анализ соотношения отраслевых и образовательных характеристик рабочей силы Витебской области позволил сделать прогноз: сохранение значительной доли рабочей силы, не имеющей высшего и среднего специального образования в отраслях, определяющих экономический потенциал страны (промышленность, сельское хозяйство), приведет в трансформационной экономике к несоответствию производственно-технологических параметров рабочих мест образовательному уровню трудовых ресурсов.*

*Проведено интервьюирование специалистов на региональных предприятиях материальной сферы и непроизводственного сектора (ОАО «Измеритель», ОАО «Технолит Полоцк», «Белсантех», «СГ – Транс», ПТЧУП «БЕЛИТ»). Анализ их финансово-экономической деятельности, отчетов предприятий о численности, составе, профессиональном обучении кадров позволил сделать вывод о том, что планирование спроса на рабочую силу на перспективу по профессионально-квалификационному признаку и по количественной компоненте отсутствует. Это свидетельствует о неэффективности работы предприятий в части планирования производственно-технологических параметров рабочих мест и, как следствие, отсутствии сигналов рынку труда о требуемой рабочей силе по профессионально-квалификационному критерию со стороны работодателей. Планирование*

в целом со стороны предприятий на заполнение вакантного рабочего места осуществляется по мере его появления и не включает анализ производственно-технологических параметров рабочих мест на перспективу.

*Анализ показал, что в Новополоцке* – городе с высокотехнологичными производствами – более востребованы рабочие, имеющие специальную профессиональную подготовку (профессионально-техническое образование). Наблюдается более тесная связь между профессионально-квалификационной структурой предложения трудовых ресурсов и производственно-технологическими параметрами рабочих мест. Существует целевой заказ на рабочую силу.

*Проведенный анализ спроса, реализованного через управление по труду, социальной защите и занятости населения* свидетельствует, что в **Полоцком районе** остаются вакантными места: главного зоотехника, главного инженера, техника-осеменатора, заведующих фермой. А это рабочие места, требующие высшего (среднего специального) образования.

*Анализ реализованного спроса в сельском хозяйстве* показал, что число высококвалифицированных работников в отрасли растет медленными темпами (не достигая уровня 1995 года), и в большей степени ориентировано на рабочую силу массовых профессий. Следовательно, учитывая наличия вакансий, можно говорить о необходимости привлечения в сельское хозяйство Полоцкого района высококвалифицированных кадров, специалистов и других служащих с высшим образованием, руководителей.

*Проведены факторный анализ и оценка влияния каждого вида ресурса на общий прирост объема производства товаров сельского хозяйства*, при этом в общем влиянии каждого вида ресурса доля как интенсивности, так и экстенсивности определяется отдельно. Согласно предложенной методике проведен анализ экстенсивности сельскохозяйственных предприятий **Полоцкого района**. Отмечено: в целом по району экстенсивность использования ресурсов составила 0,359, что меньше 0,5 и находится в пределах нормы; интенсивность использования ресурсов составила 0,641, что больше 0,5 и меньше 1, то есть находится в пределах нормы. А если рассматривать экстенсивность и эффективность по каждому из предприятий в отдельности, то интенсивно используются ресурсы только на 5 предприятиях, где показатель интенсивности использования ресурсов больше 0,5 и меньше 1. Это КУСП «Полота», КУСХП «Красный партизан», КСУП «Э/Б Ветринская», ОАО «Полоцкий агросервис» и ЧУП «Полимир-агро». На остальных предприятиях ресурсы используются экстенсивно.

Проведенный комплексный анализ предприятий аграрного сектора Полоцкого района определяет степень использования кадрового потенциала, возможностей его раскрытия, а также вычленяет перечень хозяйств, в ко-

торых в первую очередь необходимо провести интенсификацию производства с использованием инноваций. Анализ позволяет местному институту власти, Полоцкому районному исполнительному комитету, разработать *комплексную программу развития предприятий аграрного сектора*.

Проанализировав человеческий потенциал как элемент кадрового потенциала регионального агрокомплекса, необходимо отметить следующее: высшее образование имеют: 83% руководителей сельхозорганизаций, 75% заместителей руководителей, 67% главных специалистов, 16% руководителей подразделений; среднее специальное образование имеют: 47% руководящих работников и специалистов; среднее образование имеют 10% руководящих работников и специалистов.

По нашему мнению, в категории «руководители» 46,8% работников должны повышать свой образовательный уровень посредством различных форм подготовки. Аналогичная ситуация наблюдалась по категории «специалисты» – в повышении своего уровня нуждается 63,8% специалистов со средним, специальным средним образованием.

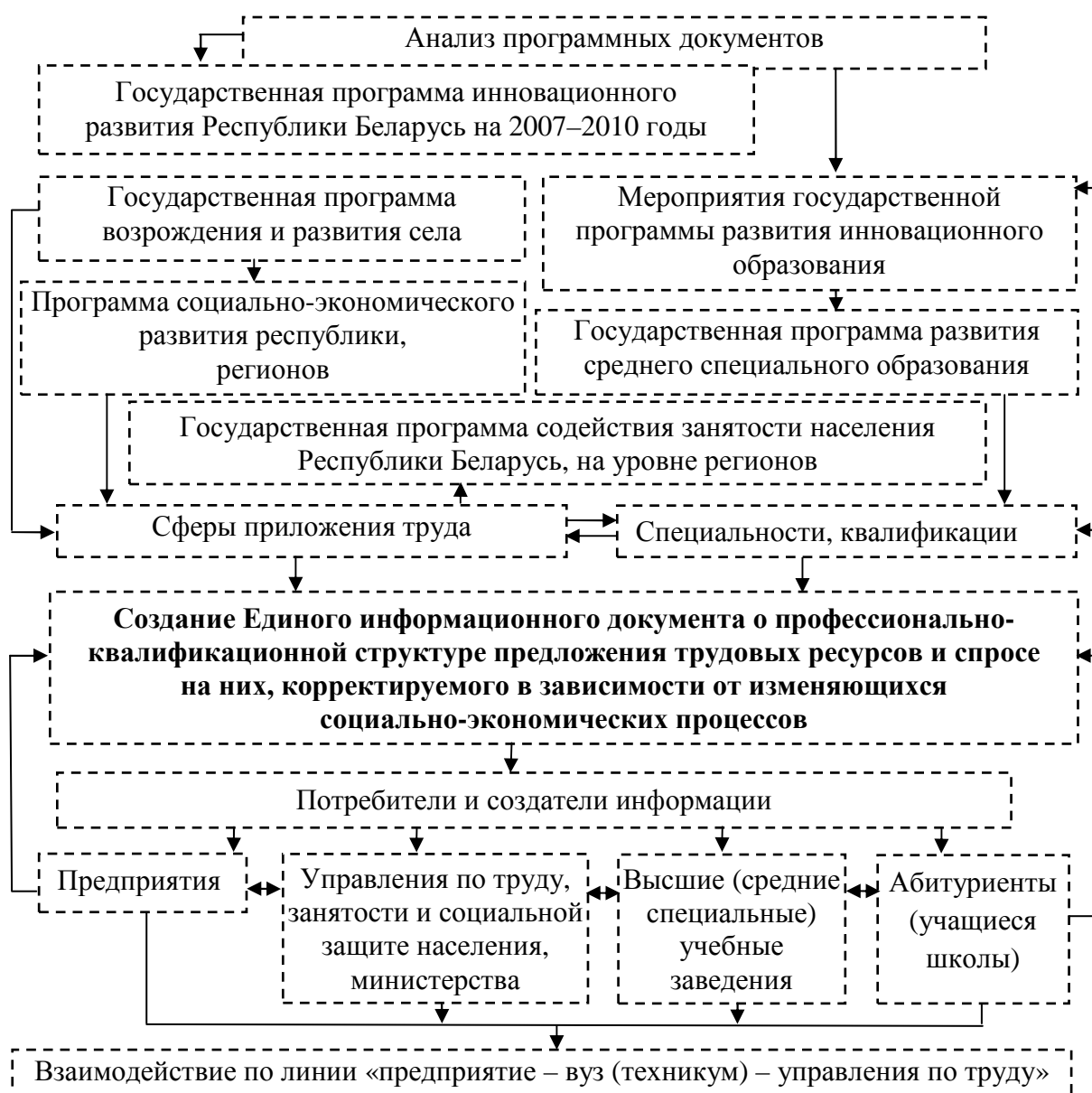
*Основными направлениями улучшения кадрового обеспечения сельскохозяйственного предприятия являются:*

- формирование заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов;
- создание служб подбора и обучения кадров;
- отказ от уравнительной системы мотивации премиальных выплат;
- изучение каждого случая нарушения трудовой дисциплины с целью ее укрепления;
- развитие системы управления персоналом, ориентированной преимущественно на профессионально-квалификационную, проектно-ориентированную и социально-демографическую структуры предприятия;
- создание и поддержание принципа преемственности.

В *промышленности* Полоцкого района в 2007–2008 годах наблюдается увеличение численности всех категорий работников с высшим образованием: руководителей – на 7,3 п.п.; специалистов – на 8,5; других служащих – на 20,0; рабочих – на 2,8 п.п. Это свидетельствует о рациональном использовании высококвалифицированных кадров в промышленности. Состав руководителей с профессионально-техническим образованием и состав других служащих с общим средним образованием в промышленности всех рассматриваемых районов увеличился. Произошло сокращение численности рабочих с высшим образованием в промышленности Полоцкого района на 2,8 п.п. Анализ показал, что в большей степени наблюдается согласованность профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и спроса в сельском хозяйстве и в меньшей

степени – в промышленности Витебского, Полоцкого районов. В Полоцком районе рынок труда более сбалансирован на уровне сельского хозяйства и промышленности, а на уровне всей экономики остается трудodefицитным. Прирост числа вакантных рабочих мест в 2006–2007 годах в сельском хозяйстве и в целом в экономике Полоцкого района составил 10,0 и 8,0 п.п. соответственно.

Составлена Концепция программы согласования системы высшего (среднего специального) образования и занятости на рынке труда (рис. 5.1).



**Рисунок 5.1. – Авторская концепция программы согласования системы высшего (среднего специального) образования и занятости на рынке труда**

Источник: авторская разработка.

Анализ программных документов, приведенных на рисунке, показал, что государством осуществляются правильные решения, но динамично изменяющаяся социально-экономическая информация требует более тесной связи между рассмотренными программными документами.

Взаимосвязь между Государственной программой содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009–2010 годы, Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 годы и Государственной программой возрождения и развития села на 2005–2010 годы существует, но она слабая.

Анализ Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 годы выявил перспективные рабочие места на вновь создаваемых предприятиях. В Государственной программе возрождения и развития села говорится о количестве дополнительных рабочих мест на перспективу в отраслевом разрезе. В Государственной программе содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009–2010 годы практически исключен прогнозный аспект профессионально-квалификационных требований будущих рабочих мест и сфер приложения труда.

Большинство мероприятий программы занятости сельского населения решает уже возникшую проблему безработицы (а точнее, структурную безработицу) постфактум.

Анализ программных документов показал слабую взаимосвязь между Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 годы и Государственной программой содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009–2010 годы, Программой социально-экономического развития Витебской области на 2006–2010 годы и программным документом «Направления и параметры по обеспечению занятости населения Витебской области» на 2009 год.

По нашему мнению, *необходимо не просто определение перспективных направлений развития производственной и социальной сфер экономики (что дает только количественную характеристику рынка труда со стороны спроса на труд), а детальный анализ и проработка применительно к планируемым сферам приложения труда рабочих мест с учетом их производственно-технологических параметров; не просто обозначение перспективных мероприятий политики занятости, связанных с организационными моментами решения проблем безработицы или заполнения вакантных мест (содействие в переезде безработным семьям в сельскую местность, упрощение процедур организации бизнеса на селе и т.д.),*



*а предоставление аккумулированной информации уже сейчас о планируемой производственно-технологической структуре рабочих мест и схем их заполнения соответствующей рабочей силой по профессионально-квалификационному признаку.*

Анализ программных документов показал, что до сих пор не создан единый информационный документ, аккумулирующий в себе специальности и квалификации, которые в ближайшие пять лет будут обеспечены спросом. Любой абитуриент, открывая сайт Министерства образования Республики Беларусь, знакомится с документами, рассказывающими ему о правилах приема в высшие (средние специальные) учебные заведения, порядок и сроки поступления, но абитуриент не имеет возможности заранее выбрать профессию (специальность), обеспеченную спросом в перспективе. Нет единого информационного документа, который информировал бы абитуриента, какие профессии будут востребованы обществом в перспективе хотя бы на 5 лет.

Эта информационная ниша, на наш взгляд, может быть заполнена. Государственные программы инновационного развития, возрождения и развития села, социально-экономического развития республики, области могут стать информационным источником о профессионально-квалификационных требованиях рабочего места для Государственной программы развития среднего специального образования, Государственной программы развития инновационного образования, Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь, программ занятости на уровне регионов. Их нельзя назвать сегодня локальными, невзаимосвязанными документами, но их связь уплотнилась бы за счет создания единого информационного документа о профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и спросе на них, с его возможной коррекцией в зависимости от изменяющихся социально-экономических процессов. Это сделает возможным на уровне Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь, региональных программ планировать наряду с существующими мероприятиями мероприятия на 5 лет вперед обладать информацией о сферах приложения труда на перспективу, о профессионально-квалификационных требованиях будущего рабочего места. Это не противоречит целям Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009–2010 годы об эффективном использовании трудовых ресурсов и представляется возможным в условиях повсеместной компьютеризации и информатизации общества.

Анализ программных документов показал **примерный перечень сфер приложения труда на различных уровнях экономической системы** Республики Беларусь и Витебской области (таблицы 5.1 и 5.2).

Таблица 5.1. – Перспективные сферы приложения труда на отраслевом уровне в экономике Республики Беларусь к 2010 году

Сфера приложения труда	Содержание планируемых мероприятий в 2010 году
1	2
Топливо-энергетический комплекс	Внедрение высокоэффективных парогазовых технологий на действующих паросиловых энергоблоках
Нефтедобывающая промышленность	Совершенствование существующих и внедрение новых технологий интенсификации добычи нефти, водоизоляции и повышения нефтеотдачи пластов
Нефтеперерабатывающая промышленность	ОАО «Нафтан» – восстановление установки АТ-8, реконструкция вакуумного блока АВТ-2, установки ЛЧ-35-11/600, реконструкция гидроочистки Л-24/7 блок-1, строительство вакуумного блока установки «Висбрекинг», установок низкотемпературной изомеризации и замедленного коксования и других. ОАО «Мозырский нефтеперерабатывающий завод» – строительство комплексов производства бензола, алкилирования, установки гидрообессеривания бензина каталитического крекинга, строительство установки изомеризации
Химическая и нефтехимическая промышленность	Создание установки непрерывной поликонденсации получения гранулята ПЭТФ и организация производства высокомолекулярных высокопрочных технических нитей. Создание производства бикомпонентных полиэфирных волокон в ОАО «Могилевхимволокно». Строительство установки окисления циклогексана мощностью 80 тыс. тонн в год и реконструкция цеха карбамида-3 со строительством установки грануляции в ОАО «Гродно Азот». Строительство рудника на Краснослободском участке калийных солей РУП «Производственное объединение «Беларуськалий»
Радиоэлектронная, оптико-механическая промышленность и приборостроение	В научно-производственном объединении «Интеграл» предполагается продолжение работ по созданию субмикронных технологий и на их основе – конкурентоспособных изделий, используемых в машиностроении, информатике, на транспорте, в сфере телекоммуникаций и связи, для военной техники, в медицине. В ОАО «Горизонт» и на РУПП «Витязь» будет начато серийное производство цифровых телевизоров, телевизоров на плоских панелях, аппаратуры для интерактивных сетей кабельного телевидения

Окончание таблицы 5.1

1	2
Автомобилестроение	<p>На ПРУП «Минский моторный завод» будет реализован инвестиционный проект по созданию автомобильных и тракторных четырех- и шестицилиндровых дизельных двигателей.</p> <p>Продолжится техническое перевооружение ОАО «Минский подшипниковый завод», направленное на увеличение объемов производства роликовых конических подшипников, а также РУПП «Борисовский завод «Автогидроусилитель» в целях организации производства гидросистем с усилителем интегрального типа</p>
Сфера услуг	<p>Развитие услуги Интернет, мобильной связи, дополнительные виды почтовых услуг, а также услуги, образующие инфраструктуру рыночного хозяйства, – банковские, страховые, информационные, правовые услуги.</p> <p>Увеличение объемов реализации информационных услуг (информатики, телекоммуникаций, электронной связи); развитие эффективной системы науки, образования, здравоохранения, а также услуг, связанных с подготовкой и переподготовкой кадров, рационализацией быта, организацией досуга.</p> <p>Развитие услуг, связанных с кредитованием организаций, фермерских хозяйств, индивидуального предпринимательства и получения образования.</p> <p>Дальнейшее развитие получит сфера риэлтерских услуг и услуг в области охраны окружающей среды, оказываемых государственными организациями</p>

*Источник:* составлено автором на основании данных [58].

Таблица 5.2. – Примерный перечень перспективных сфер приложения труда на отраслевом уровне в экономике Витебской области к 2010 году

Сфера приложения труда	Содержание планируемых мероприятий в 2010 году
1	2
Топливная, химическая и нефтехимическая промышленность	<p>Реализация инвестиционных проектов и организация современного производства на ОАО «Нафтан». На ОАО «Полоцк-Стекловолокно» предусмотрено строительство новой стекловаренной печи по выработке текстильного волокна, предназначенного для выпуска электроизоляционных тканей и товарных стеклонитей</p>
Электронная промышленность	<p>Совершенствование технологии производства телевизоров на РУПП «Витязь». На РУПП «Завод «Измеритель» предусматривается увеличить выпуск электроники для автотракторной промышленности, систем телеметрии и управления географически распределенными объектами энергетики, нефтехимии, коммунального хозяйства и других объектов</p>

Окончание таблицы 5.2

1	2
Машиностроение	<p>Программа развития Республиканского унитарного предприятия «Витебский станкостроительный завод «ВИСТАН» на 2006–2010 годы ориентирована на технологическое обеспечение автотракторной, подшипниковой, электротехнической, аэрокосмической и других ведущих отраслей машиностроительного комплекса. Намечено внедрение унифицированной для всех моделей системы управления круглошлифовальных бесцентровых автоматов.</p> <p>Ведутся работы по проектированию нового поколения многооперационных сверлильно-фрезерно-расточных станков с числовым программным управлением с автоматической сменной инструмента. Разработан проект по освоению заводом производства гидромоторов внутреннего зацепления</p>
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	<p>Модернизация действующих наиболее перспективных деревообрабатывающих производств, предусматривающая внедрение современных технологий сушки пилопродукции и выпуск поганажных изделий. На ОАО «Витебскдрев» предусмотрено строительство и организация производства древесностружечных плит улучшенного качества</p>
Швейная промышленность	<p>ОАО «КИМ» предусматривает внедрение основного технологического оборудования для производства детских чулочносочных изделий, изделий медицинского назначения, продукции с максимальным использованием плоских швов, использованием современных мелкогабаритных рисунков вышивки, внедрением современной подгибки краев изделий.</p> <p>РУПТП «Оршанский льнокомбинат» намечает внедрение принципиально новых производственных линий</p>
Мясная и молочная промышленность	<p>Продолжится техническое перевооружение предприятий мясной и молочной промышленности.</p> <p>Намечается ввод линий по производству сыров на ОАО «Поставский молочный завод» и «Молоко», реконструкция и обновление оборудования на ОАО «Толочинский маслодельно-сыродельный завод» и «Верхнедвинский маслосырзавод».</p> <p>Намечена замена линий по производству булочных изделий в Бешенковичском, Шумилинском и Ушачском районных потребительских обществах и замена печей в кондитерских цехах Лиозненского и Россонского районных потребительских обществ</p>
Сфера услуг	<p>Автоматизация технологических процессов и внедрение новых видов услуг, основанных на использовании современных информационных технологий, расширение сегмента распространения печатных средств массовой информации, развитие финансовых услуг, услуг ускоренной почты и других.</p> <p>Наряду с традиционными услугами получают развитие сегменты, связанные с новейшими способами накопления, обработки, передачи и использования аудиовизуальной информации – интернет-кафе, кабельное и спутниковое телевидение. На базе Браславского района будет создан этнографический центр</p>

Источник: составлено автором на основании данных [66].

• Обобщение информации, *составление перечня сфер приложения труда в инновационной экономике, в сельской местности, промышленно-сти городов.* Воспользовавшись отраслевыми классификаторами профессий, техническими характеристиками вводимого оборудования, можно уточнить профессионально-квалификационные требования будущего рабочего места до 2010 года, так как планы реконструкций предприятий (рабочих мест) планируются с детализацией по годам на пять лет.

• Усложнение взаимосвязей между программными документами положительно повлияет на *взаимодействие между предприятиями, высшими (средними специальными) учебными заведениями, управлениями по труду, занятости и социальной защите населения.* По линии сотрудничества предприятий и высших учебных заведений представляется важным привлечение работодателей:

- к участию в финансировании подготовки нужных им высококвалифицированных специалистов;

- к разработке учебных планов с учетом выявления межпредметных связей, связей между кафедрами, между производством и научной сферой;

- к формированию перечня специальностей, необходимых различным сферам экономики.

Эти меры способствовали бы наиболее полному удовлетворению требований к молодым специалистам в части объема получаемых ими знаний, умений, навыков, необходимых для профессиональной деятельности. При этом для работодателей важно владение информацией об уровне эффективности функционирования высших учебных заведений.

• Особое место в системе регулирования занятости на рынке труда занимает управление по труду, занятости и социальной защите населения, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы под руководством Министерства труда. Эффективность деятельности государственных центров занятости, частных кадровых агентств, бирж труда во многом определяется их информированностью о существующих вакансиях, о качестве предлагаемой рабочей силы, о направлениях, объемах, стоимости подготовки специалистов учебными заведениями. Оно может стать звеном, аккумулирующим информацию о профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и рабочих мест на перспективу.

*Система взаимодействия между предприятиями, учебными заведениями и управлениями по труду, занятости и социальной защите представляется нам следующей.*

1. *Предприятие планирует производственно-технологические параметры рабочего места параллельно вводимому оборудованию, технологии,*

*подает информацию* о требуемых производственных практических навыках и умениях учебным заведениям и информацию (с детализацией по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре) о перспективных рабочих местах в управление по труду, занятости и социальной защите. Очень немногие предприятия сегодня проделывают хотя бы 10% такой работы. Чаще это финансово успешные предприятия: в Витебской области это, к примеру, ОАО «Нафтан», ОАО «Стекловолокно». Однако с каждым годом статистические данные на предприятиях получать становится все сложнее.

Таким образом, с одной стороны, информация предприятий уходит в раздел «коммерческая тайна», с другой стороны, вакансии в центрах занятости – это чаще всего низкооплачиваемые должности. Предлагаемый нами механизм сотрудничества предприятий с центрами занятости и учебными заведениями сделает механизм трудоустройства прозрачным и практически исключит трудоустройство по знакомству. Если говорить о пятилетнем планировании, то это группы в вузах (ссузах), которые будут обучаться под конкретные рабочие места, технологии и оборудования. Если говорить о большем горизонте планирования рабочих мест и структуры трудовых ресурсов (совмещение циклов новшества и циклов образования), то эта модель сегодня пусть несколько идеализирована, но, по сути, реальна и дает возможность готовить специалистов под технологии еще на стадии рождения научных идей. Сегодня пришло время детального и глубокого бизнес-планирования на предприятиях, в вузах (ссузах) и обязательное владение компьютерными технологиями для обработки статистических данных. Цель таких итераций – в создании экономически эффективных рабочих мест, и это доказывают исследования российских и белорусских ученых.

*2. Вузам следует разрабатывать учебные программы с учетом специализации, производственной специфики и информации о производственно-технологических параметрах рабочих мест.* Сегодня вузы проделывают огромную работу в этом направлении: отдел маркетинга вуза осуществляет мониторинг потребностей предприятия, процессов распределения выпускников прошлых лет, выполняет директивные указания со стороны министерств, ведомств, управлений по образованию, областных исполнительных комитетов по числу обучающихся на бюджетных местах в разрезе специальностей, учитывает интересы самих студентов. Это правильные решения. Однако, по нашему мнению, очевидны слабые места такого прогнозирования: практически отсутствует перспективность в расчете численности выпускников. Плановая расчетность их очевидна только в части

«бюджетные места» и в части «заказы предприятий» – а это составляет небольшой процент. Перспективные заказы работников сейчас позволяют себе финансово успешные предприятия, где на высоком уровне поставлено бизнес-планирование, а также предприятия, чьи потребности в рабочей силе очевидны, например, в отрасли строительства сейчас наблюдается повышенный спрос на выпускников технических специальностей. Дальше начинает работать механизм «интересы студентов» и планирование от базового года, которое в принципе не может учитывать все быстро изменяющиеся социально-экономические условия, определяющие требования рынка труда. Таким образом, необходим детальный информационный массив для формирования интересов студентов в части их трудоустройства и детальное планирование со стороны всех предприятий производственно-технологических параметров рабочих мест – текущих и перспективных.

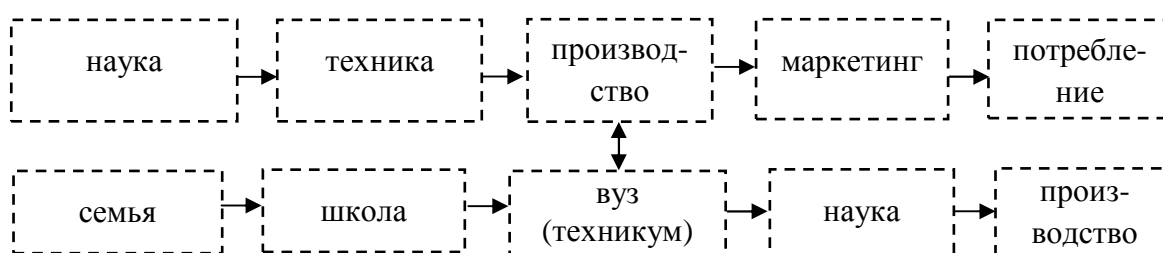
3. *Управление по труду, занятости и социальной защите аккумулирует информацию о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест сегодня и на перспективу и помещает ее на своем официальном сайте.* Сегодня этот институт рынка труда оказывает информационные услуги населению, осуществляет работу по обновлению банка данных о наличии свободных вакансий. Речи об аккумулировании информации о перспективных рабочих местах с детализацией их производственно-технологических параметров пока не идет.

4. *Абитуриент, ознакомившись с такого рода информацией, владеет сведениями, в какой географической точке (в пределах региона, республики), в какой перспективе, в какой сфере приложения труда понадобятся его знания и умения.* Это дает возможность взвешенно выбирать будущую профессию, а не зависеть от сиюминутного хаотичного решения в момент подачи документов на ту или иную специальность вуза (ссуза). Учитывая то, что подготовка специалиста, по всеобщему признанию, должна носить непрерывный характер, все время обучения можно представить в виде циклов. Деление процесса обучения на временные циклы является исходным моментом доведения процесса образования до уровня системы. Вся система подготовки, переподготовки и повышения квалификации образует так называемый интеллектуальный комплекс.

Для процесса образования целеформирующим моментом является определение сфер деятельности специалистов – такими сферами являются места их будущей работы. Далее эта информация детализируется по специальностям и видам деятельности с учетом иерархичности структуры управления. Важно достичь интеграции и увязки циклов новшества и образования. Жизненный цикл новшества представляет собой совокупность и взаи-

мосьвязь звеньев «наука – техника – производство – маркетинг – потребление». Удовлетворение потребностей в кадрах и формирует соответствующий рынок труда, поэтому обучение должно строиться с учетом должностных функций специалистов, с максимальной имитацией условий практической деятельности будущих специалистов. Такому циклу новшества будет соответствовать цикл образования «семья – школа – вуз (техникум) – наука – производство». Оба цикла должны быть максимально совместимы, что позволит сочетать классификацию функций существующих (и будущих) должностей с классификацией специальностей вузовской подготовки.

Процесс реализации *механизма совмещения цикла новшества и цикла образования* представляется следующим (рис. 5.2).



**Рисунок 5.2. – Механизм совмещения цикла новшества и цикла образования**

*Источник: авторская разработка.*

1. *В семье* имеется возможность учить ребенка (будущего работника) познавать мир, искать ответы на проблемные вопросы с помощью родителей (параллельно рождается научная идея в цикле новшества).

2. *В школе* развивается способность воспринимать новые знания (параллельно в цикле новшества идея материализуется в создание техники, оборудования).

3. *Совмещение квалификационных характеристик* существующих (будущих) рабочих мест различных секторов экономики со специальностями вузовской подготовки (проведение некоего «мостика» между реальным сектором экономики (производством) и образовательной сферой).

4. *Формирование научного мышления студента* (параллельно проходит этап изучения потребительского рынка товаров и распределения готового товара-новинки).

5. *Активизация внедрения научных знаний* магистра, аспиранта, кандидата, доктора наук в производство посредством генерирования новых идей (параллельно идет этап потребления товара-новинки). Осуществление такого совмещения не представит труда в условиях компьютеризации и информатизации общества.



Таким образом, авторская концепция программы согласования системы высшего (среднего специального) образования и занятости на рынке труда выделяет следующие этапы:

1. Формирование перечней перспективных сфер приложения труда на уровне республики, региона, отраслей, предприятий городской и сельской местности.

2. Составление единого информационного документа о профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и спроса на них, корректируемого в зависимости от изменяющихся социально-экономических процессов в экономике (с последующей корректировкой информации на местах).

3. Пересмотр системы взаимодействия между предприятиями, управлением по труду и занятости, учебными заведениями с целью перехода на качественно новый уровень их взаимоотношений.

Предприятие планирует производственно-технологические параметры рабочего места параллельно вводимому оборудованию, технологии и подает информацию о требуемых производственных практических навыках и умениях учебным заведениям и информацию (с детализацией по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре) о перспективных рабочих местах в управление по труду, занятости и социальной защите.

Вузы и ссузы разрабатывают учебные программы с учетом специализации, производственной специфики и информации о производственно-технологических параметрах рабочих мест.

Управление по труду, занятости и социальной защите аккумулирует информацию о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест (сегодня и на перспективу) и размещает ее на своем официальном сайте.

4. Методика определения экономически обоснованной численности работников на микроуровне:

- планирование предприятиями ввода нового оборудования, совершенствования существующего оборудования с детализацией по годам;

- детальный структурно-функциональный анализ рабочего места с целью выявления его производственно-технологических параметров;

- составление перспективных перечней квалификаций и специальностей, необходимых для обслуживания, планируемого к созданию оборудования, рабочего места;

- предоставление перечня квалификаций и специальностей на высшие уровни управления и по горизонтали.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Поиски эффективных путей решения проблемы согласования сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда наводят на мысль о необходимости совершенствования системы координации количественных показателей по ежегодному набору абитуриентов в учебные заведения и определению их первого рабочего места после окончания учебы. На наш взгляд, если колледжу, ссузу, институту, университету устанавливается квота возможного приема на обучение, то независимо от источника финансирования обучения образовательное учреждение несет ответственность за трудоустройство выпускников, так как сфера образования является одновременно и заказчиком, и нанимателем рабочей силы.

В настоящее время такой системы практически нет. Даже выпускники-бюджетники испытывают трудности, особенно по специальностям экономического, юридического, гуманитарного профиля, не всегда получают первое рабочее место, хотя их доля в общем объеме выпускников составляет 20–25%. А оканчивающие учебное заведение на внебюджетной основе испытывают трудности получения первого рабочего места, нередко трудоустраиваются не по специальности или через некоторое время обращаются в службу занятости как безработные. Такая ситуация не гармонизирует общественно-деловое сотрудничество сфер образования и производства, исключает всякую мотивацию профессионализма личности, развития личностно-деловых качеств, творческого аналитического мышления, порождает профессиональную стагнацию, отсутствие жизненной философии смысла полученных знаний в дальнейшей жизни. Реально исключается процесс активного вхождения в профессию.

Особого внимания заслуживает интеграция высшей школы и реального сектора экономики, инфраструктурных образований, образовательных учреждений и предприятий. В инновационной экономической системе качественный уровень подготовки специалистов можно обеспечить в том случае, если содержание образования и его модернизация будут основываться на тесном взаимодействии с потребителями рынка труда при условии, что образовательные технологии подготовки молодых специалистов будут соответствовать потребностям субъектов хозяйствования. Сегодня важнейшим требованием рынка труда является способность к аналитическому, системному мышлению, к инновационной деятельности, умению анализировать, быстро воспринимать и адаптировать новую информацию, обладать профессиональной мобильностью в условиях перехода к информационному обществу. Поэтому важным условием является переориента-

ция вузов на взаимодействие сфер образования и производства в процессе подготовки специалистов, отвечающих перспективным направлениям развития общества и профессиональной компетентности.

На самом деле содержание образования не всегда учитывает интересы конкретных предприятий, потенциальных работодателей, так как отсутствуют прямые связи между высшей школой и отраслевой сферой производства. Это ведет к разрыву между качеством подготовки и профессиональным мастерством, компетентностью менеджеров различного уровня управления, организаторов производства, специалистов. Основная причина в том, что типовые, а следовательно, учебные программы не учитывают требования рынка труда, которые возникают, видоизменяются вследствие осуществления социально-экономических преобразований, происходящих в республике. К примеру, типовая программа по экономической теории 2008 года для неэкономических специальностей не имеет существенного отличия от аналогичной программы 1999 года. Особенно это касается раздела рынков, в том числе и рынка труда. А ведь изучение экономической теории так же важно, как и других гуманитарных дисциплин, тем более что на основе теории формируются принципы экономической политики страны, она предлагает инструменты регулирования экономических явлений, процессов. В учебной программе практически отсутствует бизнес-тематика, а следовательно, имеет место слабая информированность выпускников инженерного профиля о ведении предпринимательства, бизнеса.

Связь образования и производства с каждым годом претерпевает нисходящую динамику в области производственной практики. Как свидетельствует опыт последнего периода, студенты испытывают серьезные трудности в получении необходимой информации. Поэтому курсовые и дипломные проекты не несут новизны, а посему болезненно и продолжительно происходит адаптация молодого специалиста на первом рабочем месте. С другой стороны, и предприятия не проявляют достаточной инициативы в выработке согласованных действий с вузами, отсутствуют формы взаимодействия на основе комплексных систем договорных отношений, условий взаимовыгодного сотрудничества, в том числе и предложения целевых учебных проектов и программ с учетом своего видения. На это следует обратить внимание в процессе изучения профильных дисциплин по соответствующей специальности. На наш взгляд, все это в определенной степени сказывается на организации и функционировании регионального рынка труда. Поэтому заявленная проблема в течение отведенных двух лет вряд ли может быть всесторонне изучена, обоснована, а значит, требует дальнейших исследований. Тем более что, например,

в Российской Федерации накоплен опыт профессионального обучения безработных за счет реализации следующих мероприятий:

1) систематического анализа состояния профессионального обучения граждан (категорий, уровня их квалификации, вида и форм обучения, профессий, специальностей, рода занятий);

2) учета результатов мониторинга рынка труда, тесной взаимосвязи с работодателями по вопросам движения кадров, создания новых и развития действующих рабочих мест;

3) постоянного обновления банка данных о востребованных на рынке труда профессиях, специальностях и видах деятельности;

4) выработки приоритетных направлений профессионального обучения безработных граждан, нуждающихся в обучении;

5) участия всех подразделений территориальных органов по вопросам занятости населения в комплексном решении проблем профессионального обучения и его эффективности.

Проблема профессионального обучения безработных актуальна и с точки зрения демографической ситуации в *Витебской области*. Существенные изменения происходят в структуре выпускников вузов, ссузов и профессионально-технических учреждений.

В 2010 году доля выпускников вузов составила 32,1% (в 2000 году 18%), удельный вес специалистов, окончивших ссузы, снизился с 30,8% в 2000 году до 29% в 2010 году, а доля выпускников ПТУ за десятилетие сократилось с 45,9 до 38%.

В перспективе из-за уменьшения численности населения области в возрасте 15–18 лет учебные заведения столкнутся с проблемой сокращения численности поступающих, а следовательно и с проблемой воспроизводства рабочей силы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Bain, K. *Understanding Markets* / K. Bain, P. Howells. – London, 1989. – 124 p.
2. Blair, J. *Local Economic Development* / J. Blair. – London, 1990. – 328 p.
3. Temple, M. *Regional Economics* / M. Temple. – London, 1994. – 230 p.
4. Айзенштадт, А.Л. Проблемы социального партнерства в сфере образования / А.Л. Айзенштадт, В.А. Сабко // Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: материалы Шестой междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 27–28 нояб. 2003 г. : в 2-х кн. / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный ин-т трудовых и социальных отношений», Витебский филиал. – Витебск, 2003. – Кн. 1. – С. 12–15.
5. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / А.И. Алексеева [и др.] ; под общ. ред. А.И. Алексеевой. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 672 с.
6. Байматов, А.А. Региональный рынок: особенности и проблемы сбалансированности / А.А. Байматов. – Душанбе : Дониш, 1985. – 208 с.
7. Баторова, Е.М. Регулирование регионального рынка труда как социально-экономической подсистемы региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Е.М. Баторова ; Восточно-Сибирский гос. технол. ун-т. – Улан-Удэ, 2006. – 19 с.
8. Теория инновационной экономики : учебник / О.С. Белокрылова [и др.] ; под общ. ред. О.С. Белокрыловой. – Ростов н/Д : Феникс, 2009. – 376 с.
9. Белорусский институт системного анализа и информационного обеспечения научно технической сферы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belisa.org.by>. – Дата доступа: 18.10.2010.
10. Бельчик, Т. Системная оценка функционирования вуза как фактор гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения [Электронный ресурс] / Т. Бельчик, Е. Морозова // Рынок труда: прогнозы и реальность. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2004/2-04/belchik-2-04.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
11. Бондарь, А.В. Инновационный тренд экономики в контексте динамики человеческого капитала / А.В. Бондарь // Экономические аспекты инновационного образования, науки и производства [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://www.barsu.by/news/download/III.pdf>. – Дата доступа: 22.04.2009.
12. Боровик, Л.С. Занятость населения: проблемы и пути их решения / Л.С. Боровик // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2006. – № 6. – С. 20–32.
13. Боровик, Л.С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции / Л.С. Боровик // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2008. – № 9. – С. 74–86.

14. Ванкевич, Е.В. Проблемы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Республики Беларусь) / Е.В. Ванкевич // Образование в условиях социальных изменений : сб. ст. ; Даугавпилс. ун-т. – Даугавпилс, 2008. – С. 40–53.
15. Войтов, И.В. Модернизация и инновации – факторы развития Республики Беларусь [Электронный ресурс] / И.В. Войтов // Информационно-аналитический журн. Новости науки и технологии. – 2010. – Режим доступа: [http://belisa.org.by/ru/izd/stnewsmag/4\\_2010/art1\\_17\\_2010.html](http://belisa.org.by/ru/izd/stnewsmag/4_2010/art1_17_2010.html). – Дата доступа: 18.10.2010.
16. Воробьева, И.И. Инновационная политика государства: теоретический анализ / И.И. Воробьева // БГЭУ 75 лет : тез. науч. студенческой конф., Минск, 16–18 мая 2008 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г.А. Короленок (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГЭУ, 2008. – 206 с.
17. Высшая школа: проблемы и перспективы : материалы 7-й Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 1–2 ноября 2005 г. / Республ. ин-т высшей школы. – Минск, 2005. – 317 с.
18. Гимпельсон, В.Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А. Лукьянова. – М., 2007. – 60 с. – Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики ; WP3/2007/03.
19. Государственная программа укрепления аграрной экономики и развития сельских территорий на 2011–2015 гг.
20. Давыденко, Е.Л. Технологический баланс как индикатор инновационного развития национальной экономики / Е.Л. Давыденко // Банкаўскі веснік. – 2009. – № 7. – С. 21–25.
21. Демчук, М.И. Высшее образование как инструмент формирования инновационной культуры общества / М.И. Демчук // Наука и инновации. – 2005. – № 11. – С. 60–65.
22. Джапарова, Р. Маркетинг услуг профессионального образования / Р. Джапарова // Маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 55–65.
23. Ермашкевич, В.Н. Человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы в развитии «новой экономики» (экономики знаний) / В.Н. Ермашкевич. – Минск : БГЭУ, 2008. – С. 6–10.
24. Зайчикова, С.А. Стратегия маркетинга высшего учебного заведения в системе открытого образования / С.А. Зайчикова, И.Н. Маяцкая. – М. : Изд-во РГСУ, 2006. – 115 с.
25. О высшем образовании : Закон Респ. Беларусь. – Минск, 2007. – С. 4.
26. Зенькова, И.В. Исследование рынка труда на современном этапе: функции, методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов / И.В. Зенькова // Веснік Беларус. дзярж. ун-та. Сер. 3, Гісторыя. Філасофія. Псіхалогія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Права. – 2007. – № 2. – С.102–107.

27. Зотов, В.Н. Разработка стратегии и тактики маркетинговой деятельности вузов на рынке образовательных услуг и научно-технической продукции : автореф. канд. экон. наук / В.Н. Зотов. – М. : РЭА им. Г.В. Плеханова, 1997. – 21 с.
28. Капелюшников, Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы : Критический анализ / Р.И. Капелюшников. – М., 1981. – 287 с.
29. Климахіна, О.М. Використання потенціалу регіонів як чинник підвищення рівня їх пропорційного розвитку: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / О.М. Климахіна. – Київ, 2006. – 187 л.
30. Клименко, А.А. Рынок образовательных услуг и его место в современной рыночной экономике / А.А. Клименко // Новая экономика. – 2009. – № 7–8. – С. 44–52.
31. Клиновий, Д.В. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України : навч. посіб. / Д.В. Клиновий, Т.В. Пепа. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 728 с.
32. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь // Человек и экономика. – 1997. – № 5. – С. 8–15.
33. Костенко, Т. Вакансий хватает, мало квалифицированных соискателей рабочих мест [Электронный ресурс] / Т. Костенко // Рынок труда: прогнозы и реальность. – 2002. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2002/11-02/gostenko11.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
34. Костина, Г.Д. Способы укрепления кадрового потенциала [Электронный ресурс] / Г.Д. Костина / Русская Школа Управления. – М., 2010. – Режим доступа: <http://www.uprav.biz/articles.php>. – Дата доступа: 15.01.2011.
35. Кротов, А. При избытке вакансий – сложности с укомплектованием рабочих мест, требующих высокой квалификации [Электронный ресурс] / А. Кротов // Рынок труда: прогнозы и реальность. – 2002. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2002/11-02/krotov11.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
36. Кузнецов, С.Г. Рынок рабочей силы: проблемы регулирования / С.Г. Кузнецов // Современная экономика и право. – М., 2004. – 225 с.
37. Лазарева, О.В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий / О.В. Лазарева, И.А. Денисова, С.В. Цухло. – М., 2006. – 48 с. – Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики ; WP3/2006/11.
38. Лебедева, С.Н. Инвестиции в человеческий капитал: предпосылки и перспективы / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко, Э.И. Петрович // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2000. – № 7. – С. 44–50.
39. Липкина, Е.Д. Конкурентоспособность вузов на современном рынке образовательных услуг / Е.Д. Липкина. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2006. – 136 с.
40. Лукашенко, М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления / М.А. Лукашенко. – М. : Маркет ДС, 2003. – 356 с.

41. Лукин, В. Единство образовательной и кадровой политики – пути снижения структуры безработицы / В. Лукин // Человек и труд. – 2003. – № 10. – С. 25.
42. Макконнелл, К. Экономикс / К. Макконнелл, С. Брю. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 983 с
43. Марков, А.В. Государственная инновационная политика: теоретические основы и механизм реализации / А.В. Марков. – Минск : Право и экономика, 2005. – 370 с.
44. Марутик, Р.Н. Социальное партнерство в условиях реформы школы / Р.Н. Марутик // Адукацыя і выхаванне. – 2005. – № 5. – С. 12–13.
45. Минзарипов, Р. Гуманитарная среда классического университета / Р. Минзарипов // Высшее образование в России. – 2006. – № 7. – С. 128–131.
46. Михеева, Н.Н. Региональная экономика и управление / Н.Н. Михеева, С.Н. Леонов : учеб.-метод. рук. – Хабаровск : Изд-во Хабаровского государственного технического университета, 2000. – 124 с.
47. Морозова, Н.Н. Механизм управления трудовым потенциалом в Республике Беларусь / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов. – Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2005. – 312 с.
48. Мочалов, Б.М. Экономический потенциал развитого социализма / Б.М. Мочалов. – М. : Госполитиздат, 1982. – 278 с.
49. Мясоедова, Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 35–45.
50. Емельянович, И. Что первично: теория или практика? / И. Емельянович // Наука и инновации : науч.-практ. журн. – 2008. – № 11. – С. 6–10.
51. Наука Республики Беларусь. Стат. сб. – Минск : М-во статистики и анализа, 2010. – 140 с.
52. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол.: Я.М. Александрович [и др.]. – Минск : Юнипак, 2004. – 202 с.
53. Нехамкин, А.Н. Основные направления государственного регулирования научно-технического развития в условиях переходной экономики / А.Н. Нехамкин // Вестн. Моск. ун-та. Серия экономики. – 1997. – № 1. – С. 3–16.
54. Нечаев, В.Я. Социология образования / В.Я. Нечаев. – М. : Изд-во МГУ, 1992. – 200 с.
55. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
56. Олейникова, О. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского союза / О. Олейникова // Высшее образование в России. – 2006. – № 6. – С. 111–120.



57. Орлов, Б.П. Экономическая реформа и территориальное планирование / Б.П. Орлов, Р.И. Шнипер. – М. : Экономика, 1969. – С. 134–140.
58. Основные положения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 годы. – Минск, 2006. – 33 с.
59. Панкрухин, А. Образовательные услуги: точка зрения маркетолога / А. Панкрухин // *Alma mater*, 1997. – № 3. – С. 18–32.
60. Пелих, С.А. Проблемы денежно-кредитных отношений : сб. науч. тр. / С.А. Пелих. – 2-е изд., доп. ; Акад. управления при Президенте Респ. Беларусь. – Минск : Право и экономика, 2008. – 366 с.
61. Пилуй, М.П. Формирование предложения рабочей силы в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта / М.П. Пилуй // *Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь*. – 2007. – № 5. – С. 66–76.
62. Показатели социально-экономического развития Беларуси в 2010 году свидетельствуют о возвращении к устойчивому развитию // *Новости республики* [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: <http://dyatlovo.grodno-region.by/ru/news/republic?id=5880>. – Дата доступа: 29.10.2010.
63. Полоцкий городской исполнительный комитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://polotsgik.by/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=89](http://polotsgik.by/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=89). – Дата доступа: 06.09.2011.
64. Попков, А.А. Обеспечим выполнение программы возрождения села / А.А. Попков // *Информ. бюл. Администрации Президента Респ. Беларусь*. – 2006. – № 4(119). – С. 42–49.
65. Программа социально-экономического развития Полоцкого района на 2011–2015 годы : утв. решением Витебского обл. Совета депутатов 23.12.11 г. № 83.
66. Программа социально-экономического развития Витебской области на 2006–2010 годы : утв. решением Витебского обл. Совета депутатов 12.10.06 г. № 210 [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby/org74/basic/text0022.htm>. – Дата доступа: 16.08.2008.
67. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=P31100136&p2={NRPA}>. – Дата доступа 01.06.2012.
68. Областная комплексная программа «Кадры 2006–2010» : утв. решением Витебского обл. Совета депутатов 24.11.05 г. № 157.
69. Романова, И.Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения / И.Б. Романова. – Ульяновск : Средневожж. науч. центр, 2005. – 140 с.

70. Роцин, С.Ю. Переход «учеба – работа»: омут или брод? / С.Ю. Роцин. – М., 2006. – 52 с. – Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики ; WP3/2006/10.
71. Русый, М.И. Выходу аграрной отрасли страны на новый уровень – адекватный стиль управления / М.И. Русый // Проблемы управления. – № 3(36). – 2010. – С. 56–60.
72. Рынок товаров: формирование, управление / А.В. Орлов [и др.] ; под общ. ред. А.В. Орлова и Ф.А. Крутикова. – М. : Экономика, 1986. – 263 с.
73. Рынок труда в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finanal.ru/009-010/rynok-truda-v-respublike-belarus>. – Дата доступа: 06.09.2011.
74. Рынок труда и денежные доходы населения. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2007 году // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2008. – № 2. – С. 25–33.
75. Самуэльсон, П. Экономика : учеб. пособие : пер. с англ. / Пол Самуэльсон, Вильям Нордхаус. – 16-е изд. – М. : Издат. дом «Вильямс», 2000. – 780 с.
76. Экономика и управление в сфере образования / В.С. Середа [и др.]. – Минск, 1999. – 298 с.
77. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1956. – 396 с.
78. Снопков, Н.Г. Доминанта предстоящей пятилетки в экономике – инновации и предпринимательство [Электронный ресурс] / Н.Г. Снопков // Проблемы управления. – 2010. – Режим доступа: [http://www.economy.gov.by/publfiles/001464\\_312428.pdf](http://www.economy.gov.by/publfiles/001464_312428.pdf). – Дата доступа: 14.12.2010.
79. Соколова, А.А. Методы формирования стратегии развития промышленных предприятий на инновационной основе / А.А. Соколова. – СПб. : Азбука – классика, 2007. – 129 с.
80. Степаненко, Д.М. Инновационная политика Республики Беларусь / Д.М. Степаненко. – Минск : Право и экономика, 2005. – 283 с.
81. Стрижов, А.М. Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений / А.М. Стрижов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 3. – С. 47–50.
82. Сучкова, И.А. Роль образования в повышении эффективности инвестиций человеческого капитала / И.А. Сучкова // Проблемы модернизации экономик Беларуси и России : материалы науч.-практ. конф. БГЭУ. – Минск, 2010. – С. 59–60.
83. Терещенко, Н.Н. Исследование рынка образовательных услуг высшей школы / Н.Н. Терещенко. – Красноярск : Краснояр. гос. ун-т, 2005. – 267 с.
84. Тищенко, О.М. Оцінка ефективності використання економічного потенціалу / О.М. Тищенко. – Київ : ВНТУ, 2004. – 350 с.
85. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 года : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 года : текст Кодекса по состоянию на 10 сент. 2005 г. – Минск : Амалфея, 2005. – 240 с.

86. Удовенко, И.М. Показатели оценки воспроизводства качественного человеческого капитала и их пороговые значения / И.М. Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2003. – № 4. – С. 39–45.
87. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 // Собр. указов Президента и постановлений Каб. Министров Респ. Беларусь. – 1995. – № 21. – Ст. 485. – С. 58–63.
88. Университет как центр культуропорождающего образования. Изменение форм коммуникации в учебном процессе / М.А. Гусаковский [и др.] ; под ред. М.А. Гусаковского. – Минск : БГУ, 2004. – 279 с.
89. Ушачев, И.Г. Проблемы формирования систем управления инновационной деятельностью в АПК / И.Г. Ушачев // Инновационная деятельность в АПК: опыт и проблемы : материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 13–14 янв. 2005 г. – М., 2005. – С. 3–8.
90. Фишер, С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М. : Дело, 1993. – 304 с.
91. Формирование рынка образовательных услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru>. – Дата доступа: 06.09.2011.
92. Ховрин, А. Социальное партнерство в условиях университета / А. Ховрин // Высшее образование в России. – 2006. – № 7. – С. 73–77.
93. Ченцов, А. О бизнесе образовательных услуг / А. Ченцов // Высшее образование в России. – 1999. – № 2. – С. 120–123.
94. Черноруцкая, Н.М. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в Белгосуниверситете / Н.М. Черноруцкая // Отдел кадров. – 2005. – № 3. – С. 39–42.
95. Черченко, Н.В. Высшая школа в постиндустриальном мире / Н.В. Черченко // Выш. школа. – 2005. – № 6. – С. 7–9.
96. Чижова, Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы / Л. Чижова // Человек и труд. – 2002. – № 9. – С. 46–47.
97. Шапиро, С.Б. На пути к укреплению аграрной экономики Беларуси / С.Б. Шапиро // Проблемы управления. – № 3(36). – 2009. – С. 29–36.
98. Шнипер, Р.И. Региональные проблемы рынковедения. Экономический аспект / Р.И. Шнипер, А.С. Новоселов. – Новосибирск : Наука, 1991. – 238 с.
99. Щетинин, В.П. Экономика образования / В.П. Щетинин, Н.А. Хроменков, Б.С. Рябушкин. – М. : Изд-во РЦЭО МПУ, 1995. – С. 12–13.
100. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / П.Э. Шлендер [и др.] ; под ред. П.Э. Шлендера. – М. : Вузовский учеб., 2008. – 302 с.
101. Экономический потенциал административных и производственных систем / под общ. ред. О.Ф. Балацкого. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2006. – 973 с.
102. Ясперс, К. Духовная ситуация времени : пер. с нем. / К. Ясперс // Смысл и назначение истории. – 2-е изд. – М. : Республика, 1994. – С. 287–418.

*Научное издание*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ  
РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА  
ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ПОЛОЦКОГО РЕГИОНА

Под общей редакцией  
*И.В. Зеньковой*

Редактор *Р.Н. Авласенок*

Дизайн обложки *М.С. Мухоморовой*

Подписано в печать 29.12.2016. Формат 60 × 84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага офсетная. Ризография.  
Усл. печ. л. 11,84. Уч.-изд. л. 11,06. Тираж 100 экз. Заказ

Издатель и полиграфическое исполнение:  
учреждение образования «Полоцкий государственный университет»

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий № 1/305 от 22.04.2014  
ЛП № 02330/494255 от 08.05.2014

211440, г. Новополоцк, ул. Блохина, 29