

4. Кротков, А.М. Конкурентоспособность предприятия: подход к обеспечению, критерии, методы оценки / А.М. Кротков // Маркетинг в Беларуси и за рубежом. – 2014. – № 6. – С. 59–65.
5. Исмагова, И.М. Конкурентоспособность как фактор формирования стратегии развития предприятия / И.М. Исмагова // Вест. КАСУ. – 2014. – № 4. – С. 17–24.

УДК 316.334.22

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАНЫ

Ю.А. КОВАЛЕНКО

(Представлено: канд. экон. наук, доц. Е.П. ЛИСИЧЕНОК)

Показана роль государства в формировании и развитии трудового потенциала страны. Отражены задачи государственного регулирования трудового потенциала, а также факторы, влияющие на систему государственного регулирования. Выделены направления государственной политики в области управления трудовыми ресурсами, а также на примере Республики Беларусь представлен ряд программ, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала, его использование и распределение.

Введение. На современном этапе росту и развитию экономики уделяется достаточно много внимания. Управление социально-экономическими процессами является одним из важнейших направлений экономической политики государства. Однако ключевыми становятся проблемы человеческого развития, поскольку именно трудовой потенциал во многом определяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса любой страны.

Государство принимает активное участие в создании условий для формирования трудового потенциала, соответствующего потребностям современной экономики. Система государственного регулирования трудового потенциала представляет собой совокупность законодательно закрепленных правил взаимодействия экономических агентов, которые базируются на рыночных отношениях.

Целью государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами является эффективная занятость населения, достигаемая на основе роста уровня и качества жизни, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по секторам и отраслям экономики, а также обеспечения гарантий в области социально-трудовых отношений.

Основная часть. Государственное регулирование трудового потенциала представляет собой достаточно сложный механизм, охватывающий все многообразие аспектов объекта регулирования (демографический, экономический, социальный) и весь его воспроизводственный цикл – формирование, распределение и использование. Государственное регулирование трудового потенциала предполагает решение следующих основных задач [1]:

- обеспечение научно обоснованного воспроизводства населения по республике в целом, в отдельных областях и районах;
- достижение рациональной занятости населения, т.е. создание условий, при которых удовлетворяется потребность людей в работе и учебе;
- обеспечение отраслей и сфер народного хозяйства рабочей силой, количество и качество которой соответствовало бы реальным потребностям;
- рациональное и эффективное использование трудового потенциала в достижении поставленных целей.

Система государственного регулирования складывается под влиянием различных факторов: политических, социальных, экономических и правовых. Политическая направленность должна отражать экономические требования общества и реализовывать их в системе государственного регулирования. Социальный аспект предполагает сбалансированность отношений между целями и задачами развития производства и многогранными интересами работников, в том числе и их личной заинтересованностью в результатах их труда. Экономический аспект обуславливает необходимость регулирования трудового потенциала как совокупности уже работающего населения и лиц, обучающихся с отрывом от производства, регулирования эффективности использования рабочей силы и ее профессионального уровня, обеспечения отраслей народного хозяйства рабочей силой и т.д. Правовой аспект обеспечивает законодательное закрепление правовых норм и гарантий трудящихся, форм собственности и других элементов новой сис-

темы хозяйствования, гарантируя тем самым устойчивое функционирование всей системы государственного регулирования в целом и трудового потенциала в частности[1].

Государственное регулирование трудового потенциала предполагает использование прямых и косвенных методов регулирования.

Прямые (административные) методы непосредственно определяют состояние, образ действия и результаты деятельности хозяйствующих субъектов и реализуются через создание фондов и разработку специальных программ занятости, установление в нормативных актах тарифно-квалификационных систем и систем оплаты труда, форм договорных отношений, индексирование заработной платы и т.д.

Косвенные (экономические) методы создают заинтересованность хозяйствующих субъектов в действиях определенного рода и реализуются, прежде всего, через средства налоговой и кредитной системы, через целеориентирующие индикаторы.

В составе государственного регулирования трудового потенциала и рынка труда можно выделить несколько направлений:

- прогнозирование трудовых ресурсов и рынка труда;
- регулирование занятости населения;
- социальная защита населения.

Прогнозы занятости наряду с регулированием рынка труда определяют разработку прогнозов и программ перестройки сферы образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, формирования эффективной системы непрерывного образования, отвечающей требованиям современного научно-технического прогресса и рыночной экономики. Система образования должна обеспечивать наличие на рынке труда рабочей силы нужного и постоянно растущего уровня квалификации, так как это станет необходимым условием уменьшения технологической и структурной безработицы.

Стратегической целью государственной политики на рынке труда является обеспечение свободно избранной, продуктивной занятости и создание условий для более рационального использования трудового потенциала общества в соответствии с профессиональными возможностями каждого человека. Эффективность воздействия государственной политики зависит реализации мер и комплексов мероприятий, проводимых государством по трем основным направлениям (рис.).



Рис. Направления государственной политики в области управления трудовыми ресурсами

Источник: собственная разработка на основе изученной литературы.

В Республике Беларусь действует ряд программ, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала, его использование и распределение [2]:

- Национальная программа демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 годы;
- Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г.;

- Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы;
- Республиканская целевая программа по улучшению условий и охраны труда на 2011–2015 годы и т.д.

В августе 2015 года одобрена концепция Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь на 2016–2020 годы. В соответствии с концепцией, новая программа демографической безопасности будет включать четыре подпрограммы [3]:

1. Здоровье населения и развитие здравоохранения;
2. Рождаемость и репродуктивное поведение;
3. Семья и детство;
4. Миграция.

Ключевыми направлениями в области здоровья населения являются увеличение ожидаемой продолжительности жизни при рождении, снижение уровня заболеваемости и смертности от неинфекционных заболеваний и внешних причин, в том числе людей трудоспособного возраста.

Подпрограммы «Рождаемость и репродуктивное поведение» и «Семья и детство» направлены на решение ключевых проблем формирования и развития современной белорусской семьи. Реализованные в последние годы меры материальной поддержки семей с детьми способствовали повышению суммарного коэффициента рождаемости, а также увеличению доли рождения вторых и следующих детей.

Для оптимизации миграционных потоков необходимо активизировать работу по привлечению и расселению иностранных специалистов в соответствии с обоснованными потребностями регионов страны, а также создать условия, способствующие сокращению эмиграции из республики молодежи и высококвалифицированных кадров.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что по мере усложнения и усиления взаимодействия факторов – политических, социальных, экономических, правовых, – воздействующих на состояние и качество человеческих ресурсов, следовательно, и на возможности реализации трудового потенциала, возрастает потребность в регулирующей деятельности государства. Это связано как с общими процессами развития социально-трудовых отношений, так и с усилением роли трудового потенциала в обеспечении устойчивого экономического роста, инновационных процессов, укрепления национальной конкурентоспособности, позиций страны на мировом рынке. А это значит, что проблемы современной экономики труда оказывают огромное значение на место страны в мировом сообществе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бортник, А.В. Содержание государственного регулирования трудового потенциала и рынка труда / А.В. Бортник // *Беларуская думка*. – 2014. – №5. – С. 35–38.
2. Перечень государственных программ экономического развития, реализуемых в Республике Беларусь / М-во экономики Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2015. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/ru/macroeconomy/perechen_gos_programm. – Дата доступа: 06.09.2015.
3. Красницкая, Л.С. Концепция Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь на 2016–2020 годы / Л.С. Красницкая // *Охрана труда и социальная защита*. – 2015. – № 8. – С. 10–13.

УДК 331

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Ю.А. КОВАЛЕНКО

(Представлено: канд. экон. наук, доц. Е.П. ЛИСИЧЕНОК)

Выделены особенности и характерные черты экономики знаний, позволяющие сформировать направления анализа трудового потенциала регионов Республики Беларусь в условиях перехода к экономике знаний. Представлены результаты проведенного анализа структурно-динамических характеристики трудового потенциала регионов Республики Беларусь.

Введение. Трудовой потенциал является основным ресурсом регионального рынка труда, а его развитие в условиях современной экономики требует новых подходов, адекватных политике модернизации на уровне региона. Исследования региональных проблем социально-экономической сферы показывают, что трудовой потенциал используется не в полной мере и не соответствует условиям перехода к экономике знаний. В связи с этим необходима разработка подходов к оценке структурно-динамических характеристик регионов Республики Беларусь в условиях становления экономики знаний.