

- развитие работы с персоналом в организациях. Для привлечения и закрепления квалифицированных кадров организациям следует проводить системную работу по развитию кадрового потенциала, его адаптации и дальнейшему профессиональному росту. Основными направлениями такой деятельности являются: создание условий для карьерного роста, максимальной реализации профессиональных способностей и качеств работника на основе совершенствования мотивации труда, включая внедрение рейтингово-балльной системы оплаты труда; развитие договорных отношений с образовательными учреждениями по вопросам целевой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; финансовое обеспечение развития персонала путем предоставления налоговых льгот организациям, осуществляющим профессиональную подготовку кадров непосредственно на производстве; принятие дополнительных мер социального пакета для закрепления в организациях востребованных экономикой специалистов; разработка комплекса мер по трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений, в частности:
 - создание информационных площадок для нетрудоустроившихся выпускников и организация краткосрочных курсов их переподготовки в профессиональных учебных заведениях, либо дистанционные формы переобучения;
 - проведение мониторинга и внесение предложений о мерах, направленных на трудоустройство выпускников учебных заведений профессионального образования всех уровней;
 - организация стажировки в целях приобретения опыта работы студентов старших курсов учреждений профессионального образования всех типов на основе договоров с предприятиями сроком до 6 месяцев. При этом установление доплаты работникам за наставничество выпускников, проходящих стажировку, с компенсацией нанимателям этих затрат за счет фонда социальной защиты населения или местных бюджетов;
 - формирование на основе сведений, имеющихся в органах по труду, занятости и социальной защите, банка вакантных должностей для трудоустройства выпускников высших учебных заведений, ищущих работу впервые.

УДК 332. 1 (476)

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ИНДИКАТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

***Прокофьева Н.Л., заведующий кафедрой,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь***

Социально-экономическое и инновационное развитие конкретной территории определяется состоянием трудового потенциала и перспективами его развития. В экономической науке разработаны и предлагаются для исследований различные методики оценки трудового потенциала, как в системе отдельных субъектов хозяйственного оборота, так и регионов, страны для целей анализа и прогнозирования развития. Не останавливаясь на достоинствах и недостатках каждой методики, в исследовании был взят ресурсный подход и наиболее объективные критерии: все показатели имеют относительное значение; не являются экспертной оценкой, а рассчитываются на основе официальной статистической информации. Последнее обстоятельство является обязательным условием, если речь идет о формировании индикатора в системе регионального управления. Количественное выражение результирующих признаков, отобранных для оценки кадрового потенциала, определяется соотношением уровня отдельного региона по каждому из оцениваемых параметров к среднерегиональному уровню. Классический подход к оценке трудового потенциала, вошедший в учебники «Экономика труда» - это учет трех уровней связей и взаимоотношений: 1) отражает совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих возможность функционирования и развития; 2) характеризует состояние трудового потенциала с точки зрения его практического применения и использования наличных способностей; 3) от-

ражает возможности развития работников в процессе трудовой деятельности, где работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

На основе статистической информации для характеристики состояния трудового потенциала (первого уровня) были отобраны следующие показатели: структура населения; доля работников, занятых в экономике; коэффициент естественного прироста населения; коэффициент изменения трудового потенциала за счет миграционных процессов (таблица 1). Для характеристики квалификационного уровня работников, качества и количества труда (второго уровня) были отобраны показатели: структура добавленной стоимости; коэффициент, характеризующий разницу в оплате труда; коэффициент, характеризующий разницу в прибыльности труда. Применение таких коэффициентов обосновывается тем, что заработная плата – это оплата труда в соответствии с квалификацией и количеством отработанного времени или выполненных работ персоналом, а уровень прибыльности – отражает качество менеджмента, т.е. квалификацию и навыки руководителей высшего и среднего звена.

Для оценки третьего уровня - применена система коэффициентов, которые отражают: 1) различия в объеме экспорта на одного работника, занятого в экономике отдельного региона по сравнению со средней по области; 2) различия в объеме импорта на одного работника, занятого в экономике отдельного региона по сравнению со средней по области; 3) различия в доле работников, занятых в малом и среднем бизнесе. Применение таких коэффициентов согласуется с мнением экспертов, представленных в обзоре «Инновационное развитие Республики Беларусь», что «основными каналами поступления знаний из-за рубежа являются импорт и приобретение предприятий ограниченного количества лицензий, а важным каналом передачи знаний служит экспорт товаров и услуг, особенно на высоко конкурентные рынки стран с развитой рыночной экономикой» [1]; предпринимательский сектор экономики в научных исследованиях рассматривается как инновационная составляющая в развитии и государства и регионов.

Таблица 1 – Содержание показателей, характеризующий трудовой потенциал регионов

№ п/п	Наименование показателей	Содержание показателей
Первый уровень		
1.	Региональная структура населения	Удельный вес населения отдельного региона в общей численности населения области, коэффициент (K_c)
2.	Доля работников, занятых в экономике региона	Удельный вес работников отдельного региона, занятых в экономике, в общей численности населения региона, коэффициент, ($Дэ_i$)
3.	Естественный прирост населения	Коэффициент, характеризующий превышение рождаемости над смертностью в отдельном регионе, (K_y)
4.	Интенсивность миграционных процессов	Коэффициент изменения трудового потенциала за счет миграционных процессов, (K_m)
Второй уровень		
5.	Структура добавленной стоимости	Удельный вес добавленной стоимости отдельного региона в общем объеме добавленной стоимости области, коэффициент, ($K_{дс_i}$)
6.	Уровень оплаты труда одного работника в отдельном регионе	Соотношение заработной платы одного работника в отдельном регионе к средней заработной плате одного работника в области, коэффициент, ($K_{зн_i}$)
7.	Уровень прибыльности труда 1 работника в отдельном регионе	Соотношение размера прибыли в расчете на 1 работника в отдельном регионе к сумме прибыли на 1 работника в среднем по области, коэффициент, ($K_{пi}$)
Третий уровень		
8.	Экспорт на 1 работника	Соотношение объема экспорта на 1 работника в отдельном регионе к средней по области, коэффициент, ($Уэ_i$)
9.	Импорт на 1 работника	Соотношение объема импорта на 1 работника в отдельном регионе к средней по области, коэффициент, ($Уи_i$)
10.	Доля работников, занятых в малом и среднем бизнесе	Соотношение доли работников, занятых в малом и среднем бизнесе в отдельном регионе, к доле работников, занятых в малом и среднем в среднем по области, коэффициент, ($K_{мб_i}$)

Источник: собственная разработка

Все показатели, используемые для оценки трудового потенциала, относительны, что позволяет избегать необходимости корректировки данных на уровень инфляции. Расчет интегральных показателей каждого уровня для конкретного региона (Jy^1_i , Jy^2_i , Jy^3_i), характеризующего трудовой потенциал Витебской области, определяется как произведение коэффициентов показателей, включенных в оценку.

Интегральный показатель Витебской области в целом рассчитывается суммированием интегральных показателей регионов. Интегральный показатель первого уровня оценки трудового потенциала, представлен в таблице 2. В расчете не использовался коэффициент миграции населения, так как за исследуемый период времени он был ничтожно мал и не мог оказать влияние на состояние трудового потенциала (учтен через коэффициент, равный 1). Считаю, что исключать этот параметр из оценки не целесообразно, так как опыт других государств свидетельствует, что любые интеграционные объединения (таможенные и экономические союзы) ускоряют миграционные процессы и могут существенным образом сказываться на трудовом потенциале.

Таблица 2 – Интегральный показатель, характеризующий состояние трудового потенциала Витебской области в разрезе регионов

Регионы	2007	2008	2009	2010
Витебская область	0,429328	0,449027	0,458812	0,466104
г. Витебск ⁴⁾	0,132607	0,137951	0,142123	0,144925
г. Новополоцк ⁴⁾	0,040695	0,042347	0,042582	0,04309
г. Орша ⁴⁾	0,046436	0,049723	0,049066	0,048958
г. Полоцк	0,030588	0,031765	0,031785	0,032291
Районы	0,209590	0,187241	0,193256	0,19684

Источник: рассчитано автором на основе [2, 3, 4].

Интегральный показатель первого уровня свидетельствует, что трудовой потенциал Витебской области имеет тенденцию к росту за исследуемый период времени с 0,429328 в 2007 году до 0,466104 – в 2010. Прирост составил 8,6%, при этом по городу Витебску он составил 9,3%. По остальным регионам прирост менее значителен.

Интегральный показатель второго уровня представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Интегральный показатель, характеризующий состояние трудового потенциала с точки зрения его практического применения и использования наличных способностей, в разрезе регионов Витебской области

Регионы	2007	2008	2009	2010
Витебская область	1,313169	1,656766	1,239254	1,195859
г. Витебск ⁴⁾	0,526347	0,377475	0,647324	0,590993
г. Новополоцк ⁴⁾	0,520824	1,069445	0,376026	0,318649
г. Орша ⁴⁾	0,022545	0,020323	0,002345	0,023313
г. Полоцк	0,059996	0,021903	0,039515	0,02375
Районы	0,183457	0,16762	0,174044	0,239154

Источник: рассчитано автором на основе [2, 3, 4].

Оценка эффективности использования трудового потенциала имеет тенденцию к ухудшению с 1,31316 в 2007 году до 1,195859 (за исключением 2008 года).

Интегральный показатель третьего уровня представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Интегральный показатель, характеризующий возможности развития работников в процессе трудовой деятельности в разрезе регионов Витебской области

Регионы	2007	2008	2009	2010
Витебская область	57,10085	62,26615	36,69278	40,3772
г. Витебск ⁴⁾	0,444585	0,311053	0,613682	0,602013
г. Новополоцк ⁴⁾	56,01425	61,07781	34,39226	38,23541
г. Орша ⁴⁾	0,105471	0,056102	0,127657	0,054645
г. Полоцк	0,347449	0,219266	0,422336	0,803943
Районы	0,189095	0,601919	1,136845	0,681189

Источник: рассчитано автором на основе [2, 3, 4].

Перспективное развитие трудового потенциала обеспечивается только в г. Новополоцк, и то имеет тенденцию к снижению. Возможности развития работников других регионов в процессе трудовой деятельности характеризуются неравномерностью, но также имеют тенденцию к снижению. Положительной можно считать динамику по городам Витебску и Полоцку и районам: Глубокскому, Поставскому. Сводный итог можно проанализировать на потенциале Витебской области в целом (таблица 5).

Таблица 5 – Динамика показателей, характеризующих трудовой потенциал Витебской области за 2007 – 2010 г.г.

Показатели	2007	2008	2009	2010
1. Интегральный показатель 1 уровня, коэфф.	0,429328	0,449027	0,458812	0,466104
- в процентах к 2007 г.	100	104,59	106,87	108,57
2. Интегральный показатель 2 уровня, коэфф.	1,313169	1,656766	1,239254	1,195859
- в процентах к 2007 г.	100	126,17	94,37	91,07
3. Интегральный показатель 3 уровня, коэфф.	57,10085	62,26615	36,69278	40,3772
- в процентах к 2007 г.	100	109,05	64,26	70,71
4. Сводная характеристика трудового потенциала, коэфф.	32,19233	46,32182	20,86295	22,50604
- в процентах к 2007 г.	100	143,89	64,81	69,91

Источник: рассчитано автором.

В количественном отношении состояние трудового потенциала можно оценить положительно – он имеет тенденцию к росту. Качественные характеристики имеют тенденцию к снижению, но темпы не слишком значительные на фоне мировых кризисных явлений. Самые большие проблемы с перспективами развития в процессе трудовой деятельности – это свидетельствует о стремительной утрате конкурентного преимущества высшего порядка для экономики всего региона.

Список использованных источников

1. Обзор инновационного развития Республики Беларусь
2. Регионы Республики Беларусь. Статистический сборник. – Минск, 2011. – 810 с.
3. Статистический ежегодник Витебская область, 2010.
4. Статистический ежегодник Витебская область, 2011.

УДК 338 (476)

ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ УКЛАДНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Прудникова Л.В., старший преподаватель,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В условиях развития «новой экономики» происходит замещение старых технологических укладов новыми. Каждый новый технологический уклад значительно увеличивал производственные возможности общества. Одновременно происходили большие изменения в организации производства. Разработка новых технологических достижений происходит и в настоящее время. Однако следует иметь в виду, что технологическая база общества многоукладна, в ней одновременно сосуществуют современный (преобладающий), уходящий, приходящий, зарождающийся, реликтовый уклады. Их соотношение формирует структуру технологической укладности промышленности определенной территории. Однако длительное сохранение многоукладности, по мнению ученых, ведет к накоплению диспропорций. Данные диспропорции могут быть вызваны следующими причинами: