

## НАПРАВЛЕНИЯ АКТИВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Мещерякова Е.В.,**

*кандидат экономических наук, доцент,*

*Белорусский государственный технологический университет, г. Минск*

Без вовлечения в производственный процесс всех физических, интеллектуальных и даже морально-нравственных ресурсов общества невозможно перейти от индустриального общества к постиндустриальному и победить во все обостряющейся конкурентной борьбе как на уровне экономики-социальной системы страны, так и на уровне отдельного предприятия. Задача стоит серьезная. Ее озвучил министр экономики Снопков Н. Г., выступая с пленарным докладом на международной конференции в сентябре 2011 г. в НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. И суть этой задачи – необходимость стратегического развития кадрового потенциала каждой организации и ресурсов личности работника. Хорошо уже, что важность активизации человеческих ресурсов начинает признаваться на всех уровнях.

Рассмотрим сильные и слабые стороны нашей ментальности, определим, что положено в основу управления трудовым потенциалом в конкурентоспособных зарубежных компаниях, что можно позаимствовать, а что самобытно целесообразно сохранить. Надо опираться на сильные стороны и, по возможности, их развивать. С этого начинается самоуважение и уважение других.

Мы очень благожелательно относимся к сотрудничеству с другими нациями и странами, у нас нет предубеждений и табу, есть трудолюбие и терпение. Мы умеем работать, особенно если понимаем смысл работы и результат, которого хотим достигнуть. Очень важна граница между своим и чужим. Своя земля, моя работа, моя идея, моя семья, наш город или городок – это надо беречь и развивать, потому что так зарождаются чувство патриотизма и единство нации.

Выделим сильные стороны белорусов – исполнительность, сообразительность и «хваткость», жизнелюбие, силу воли, нравственность и чувство социальной справедливости, взаимопомощь, силу духа, самоотверженность вплоть до самопожертвования, патриотизм. Одно из ведущих качеств – коллективизм. Дружеские отношения на работе – это вполне нормально. В отличие от западных стран, нам не нужны особые методики сплочения коллектива, команды могут формироваться без особых усилий.

Надо отчетливо представлять себе и слабые стороны. Патернализм в отношении государства и работника. Государство старается выступать в качестве единственного экономического субъекта в стратегической и инфраструктурной сферах экономики. Наши работники настроены на ощущение стабильности, которое несет в себе государственная власть. В итоге это приводит к утрате ответственности за свою жизнь и за свои действия, что ведет к снижению инициативности и активности, предприимчивости. Также можно отметить слабое развитие стратегического мышления, самостоятельности мышления и отсутствие нацеленности на конечный результат. И при этом для производственных отношений характерна склонность к образованию неформальных связей в организации, что приводит к появлению многих проблем в функционировании: размытости критериев отбора и оценки персонала, непрозрачности системы стимулирования, слабой формализованности рабочих процедур и стандартов исполнения. Наличие определенных инструкций, формализация воспринимается как «невозможность себя проявить». И при этом дистанцирование руководителя, строгая иерархия в отношениях.

Существует проблема непряженности и медленного развития национальной культуры, что ведет к разобщенности и отсутствию цементирующих, скрепляющих нацию связей и уз (мы говорим про общество в целом, а не про отдельные явления).

Кроме того, среди объективных факторов наблюдается старение работоспособного населения, уменьшение количества поступающих в вузы и их выпускников, повышение мобильности профессионалов, что приводит к усилению миграционных потоков, росту спроса на рабочую силу, особенно рабочих специальностей высокой квалификации и профессионалов в любой сфере. Сегодня трудно найти предприятие, в котором проблема нехватки квалифицированных кадров не была бы одной из наиболее актуальных.

Слишком мало внимания уделяется построению внутрикорпоративных коммуникационных потоков, в том числе вопросам своевременной информированности персонала. В связи с этим возникают и распространяются слухи о нестабильности работы организации, вызывающие беспокойство сотрудников и снижающие эффективность их работы. Особенно возрастает важность информации в процессе инновационных изменений, когда информирование должно быть постоянно присущим организации процессом.

Следующий аспект, которому в национальной экономике только начинают уделять внимание, – вовлеченность персонала в принятие управленческих решений, получение обратной связи от работников (это позволяет учесть риски и принять правильное решение).

Требуется создание такой гибкой организационной структуры, которая была бы способна быстро адаптироваться к окружающей среде (внешние каналы) и соответствовала бы интересам организации, а не отдельных лиц или групп людей.

Таким образом, перед топ-менеджментом встает вопрос о важности вовлечения каждого конкретного сотрудника в деятельность организации в целом. В оценке персонала упор должен быть сделан на результативность, когда оценивается не сам человек, а его трудовой вклад в достижение поставленных корпоративных задач, его подход к работе и возможность ее совершенствования. Оценка должна давать обратную связь и воодушевлять каждого сотрудника. При этом необходимо формирование корпоративной культуры, направленной на развитие духовности, национального самосознания, воспитание у работников чувства ответственности как за свое благополучие, так и за развитие организации, использование новых форм социальной поддержки, развивающих ответственность, когда социальные программы проводятся на долевых началах.



## УСТОЙЧИВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ КАК РЕЗУЛЬТАТ ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Мицкевич Т.В.,

*НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, г. Минск*

Особое значение имеет в последние десятилетия анализ экономического роста. Увеличение потребностей, исчерпание традиционных ресурсов, рост численности населения обуславливают решение двуединой задачи: экономического роста и повышения эффективности экономики. Сам по себе экономический рост противоречив и имеет смысл тогда, когда сочетается с социальной стабильностью и социальным оптимизмом. Такой рост предполагает увеличение продолжительности жизни за счет снижения заболеваемости и травматизма; повышение уровня образования и культуры; социальную стабильность и уверенность в будущем; преодоление резких различий в уровне жизни; достижение максимальной занятости; защиту окружающей среды и повышение экологической безопасности; снижение преступности.

Обеспечивается экономический рост действием факторов предложения и спроса и бывает как экстенсивный, так и интенсивный, структурный, организационный и управленческий, экономический, политический, социальный, научно-технический, ресурсный и др.

Находясь в составе бывшего СССР, Беларусь являлась одной из наиболее благополучных его республик. На конец 80-х годов XX века приходился ее наивысший социально-экономический расцвет. Вместе с тем республика оказалась зависимой как по источникам материально-технических ресурсов, так и по рынкам сбыта готовой продукции. Вся структура народного хозяйства была сориентирована на вывоз продукции в другие регионы и не приспособлена к достаточному удовлетворению собственных потребностей.

Одна из существенных особенностей экономики республики советского периода - преимущественно экстенсивный путь ее развития. Сравнительно высокие темпы роста производства сопровождались еще более высокими темпами ресурсопотребления. На протяжении последних 20 лет