

2. Разработка стратегии управления персоналом.
3. Разработка компетенций сотрудников предприятия с последующим созданием банка компетенций.
4. Создание на предприятии автоматизированной системы управления персоналом на базе службы управления. Это позволит повысить оперативность работы персонала и в целом предприятия, уровень управленческих решений при его использовании. При этом основное значение имеет предоставление в распоряжение руководителей совершенных информационных систем, что открывает огромные возможности для получения ими точных данных о состоянии производства, позволяет разрабатывать обоснованные стратегии развития предприятия.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 1999. 480 с.
2. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Бизнес-школа, 2000. 264 с.
3. Зубко Л.Н. Методы развития организационных структур управления промышленными предприятиями. М., 2000. 21 с.

УДК 331.5(075.8)

А.С. Казлоў, аспірант

#### АСАБЛІВАСЦІ ФАРМПРАВАННЯ РЭГІЯНАЛЬНАГА РЫНКУ ПРАЦЫ Ў БЕЛАРУСІ

The general analysis of the regional labour market during transition in Belarus is provided. The evidence characterizing specificity of unemployment in small and average towns is represented. Magnitude of institutional changes for effective adjustments of labour supply and demand shocks is underlined.

Найбольш складаная сітуацыя на рынку працы ў Беларусі падчас пераходнага перыяду склалася ў малых і сярэдніх гарадах. Тут адзначаюцца найвышэйшы ўзровень беспрацоўя, вялікая інтэнсіўнасць дэпапуляцыі і кепскія ўмовы для ўзнаўлення працоўнай сілы. Назіраецца павышаны адток моладзі, рост удзельнай вагі асоб пенсійнага ўзросту. Паводле даных БелНДПГорадабудаўніцтва [1], прыкладна чвэрць насельніцтва Беларусі пражывае ў малых (да 20 тыс. чал.) і сярэдніх (20–100 тыс. чал.) гарадах, якія складаюць 81% усіх гарадскіх пасяленняў. Структура занятасці малых гарадскіх паселішчаў у значнай ступені абумоўлена спецыфікай геапалітычнага становішча краіны, сацыяльна-эканамічнымі ўмовамі развіцця Беларусі ў розныя гістарычныя перыяды і геаграфічнымі асаблівасцямі яе жыццёвай прасторы. Паводле функцыянальнага назначэння малых гарадскіх паселішчы краіны падзяляюць на пяць асноўных груп: прамысловыя (22 гарады), аграпрамысловыя (81 горад), аграрныя (80 гарадскіх пасяленняў), курортна-рэкрэацыйныя патэнцыйныя (12 гарадоў) [1]. Асноўным крытэрыем для класіфікацыі з'яўляецца структура занятасці насельніцтва, якая вымяраецца суадносінамі насельніцтва, занятага ў розных галінах гаспадарчай дзейнасці. Малых сярэднестатыстычных прамысловыя гарады (Клецк, Скідзель, Шклоў і інш.) у параўнанні з сярэднімі таго ж функцыянальнага тыпу (Жлобін, Кобрын, Ваўкавыск і інш.) маюць абмежаваны набор гаспадарчых функцый, менш кваліфікаваныя галіны матэрыяльнай вытворчасці і невытворчай дзейнасці. У большасці малых і сярэдніх прамысловых гарадах у гады існавання БССР у межах усесаюзнага падзелу і

кааперацыі працы былі створаны буйныя прадпрыемствы агульнасаюзнага назначэння, якія з'яўляюцца горадаўтвараючымі як з пункта гледжання развіцця і ўтрымання за іх кошт сацыяльнай інфраструктуры, што забяспечвае занятасць у горадзе лекараў, педагогаў, музычных працаўнікоў і г. д., так і па колькасці занятых на гэтым прадпрыемстве. Такім чынам, рэгіянальны рынак працы характарызуецца манапанічнасцю (г. зн. наяўнасцю аднаго-двух горадаўтвараючых прадпрыемстваў).

Удзельная вага гарадоў з відавочна манапанічным тыпам рынку працы ў агульнай колькасці гарадскіх паселішчаў складае 34,4% [2], у той час як служба занятасці да колькасці крытычных рэгіянальных рынкаў працы адносіць толькі 8 рэгіёнаў (6,1%). Таму на ўзроўні невялікіх гарадоў назіраецца ў буйным маштабе структурнае беспрацоўе. Яно ўзнікае па прычыне кваліфікацыйнай неадпаведнасці паміж попытам на працоўную сілу і яе прапановай. Гэта праяўляецца ў агульных дыспропорцыях па прафесіях, кваліфікацыях, тэрытарыяльнаму размяшчэнню вольных працоўных месцаў (вакансій) і беспрацоўных. Ацаніць параметры структурнага беспрацоўя па канкрэтных прафесіях і спецыяльнасцях дастаткова складана. На ўзроўні рэгіёнаў прасочваецца агульная незапатрабаванасць інжынераў, тэхнікаў, механікаў, бібліятэкараў, псіхолагаў; недастатковасць юрыстаў, менеджэраў, маркетологаў, спецыялістаў па арганізацыі бізнэсу ў сферы паслуг, інфармацыйна-тэхнічнаму абслугоўванню бізнэсу і г. д. У адрозненне ад прамыслова развітых краін, дзе структурнае беспрацоўе выклікана НТП, у Беларусі яго прырода іншая і абумоўлена скарачэннем аб'ёмаў вытворчасці, разрывам папярэдніх гаспадарчых сувязей. Незаняты чалавечы капітал вымушаны мяняць свае характарыстыкі (прафесію, кваліфікацыю, форму занятасці) для забеспячэння ўмоў самаўзнаўлення.

У вялікай ступені ў малых і сярэдніх гарадах Беларусі існуе схаванае беспрацоўе (ацэнку якога праводзяць па памерах вымушанай няпоўнай занятасці, аб'ёмах нерэалізаванай прадукцыі і інш.). Гэта нявыкарыстаны ўнутрывытворчы рэзерв працоўнай сілы. Доля незарэгістраваных беспрацоўных складае па разліках выбарачных даследаванняў каля 9,1% [3].

Для рэгіёнаў стрыманне росту беспрацоўя мае сацыяльныя і эканамічныя наступствы. Сацыяльныя пазітыўныя наступствы – гэта абарона ад звальненняў і масавых скарачэнняў. Аднак разлік паказчыка «сацыяльнай напружанасці» для Беларусі адзначае, што яна ўзрасла за перыяд 1990–1999 гг. у 2,5 разу [2].

Эканамічныя наступствы стрымання росту беспрацоўя – гэта спад даходаў занятых, рост ценявой занятасці, інфляцыя і г. д. Як паказваюць даследаванні [2], захаванне стабільнага калектыву вядзе да:

- 1) зніжэння эфектыўнасці працы;
- 2) росту страт працоўнага часу;
- 3) зніжэння плацежаздольнага попыту насельніцтва.

Доля насельніцтва з наяўным даходам на ўзроўні і ніжэй пражыццёвага мінімуму ў 1997 г. складала 32,1%, а ў другім квартале 1999 г. – 53,9%. Захоўваемы ўзровень і структура занятасці ўзнаўляюць папярэдні (неканкурэнтаздольны) прадукт, на які няма попыту, а таму няма магчымасці пакрыцця выдаткаў на яго вытворчасць (у тым ліку і працоўных, г. зн. па выплаце заробкаў) і на пашыранае ўзнаўленне. Такім чынам, адсутнічаюць матэрыяльная і фінансавая асновы для інавацый, паляпшэння ўмоў працы, сацыяльных выплат працаўнікам. Захаванне стабільнага калектыву садзейнічае некваліфікаваным працаўнікам, што маюць малыя шансы працаўладкавання ў іншым месцы. Аднак гэтым самым частка персаналу стымулюецца да звальненняў па ўласнаму

жаданню. У выніку наймальнік застаецца пераважна з «перыферыйнай», нізкакваліфікаванай працоўнай сілай, а кваліфікаванае ядро зыходзіць у прыватны бізнэс альбо ў ценявы сектар.

Важным элементам рэгулявання занятасці на рэгіянальным узроўні павінны стаць распрацоўка комплексу мерапрыемстваў па вызначэнню, вызваленню і працаўладкаванню залішняй працоўнай сілы прадпрыемстваў з залішняй занятасцю і распрацоўка мерапрыемстваў па падрыхтоўцы і працаўладкаванню працаўнікоў з працадэфіцытных прадпрыемстваў (рэгіёнаў); распрацоўка мерапрыемстваў па кадраваму забеспячэнню рэструктурызацыі прадпрыемстваў горада; распрацоўка мер падтрымкі мясцовымі ўладамі развіцця розных формаў самазанятасці насельніцтва; кіраванне галіновай структурай, малога і сярэдняга прыватнага прадпрыемальніцтва; распрацоўка мер садзейнічання ўнутрырэгіянальнай міграцыі насельніцтва з мэтай больш эфектыўнага пераразмеркавання прапановы працы ў межах рэгіёна. Пры гэтым неабходна ўлічваць і развіваць індывідуальныя асаблівасці малых і сярэдніх гарадоў, што магло б забяспечыць сацыяльную прывабнасць і стымуляваць іх сацыяльна-эканамічнае развіццё. Да такіх асаблівасцей адносяцца: выгаднае становішча ў сістэме камунікацый (26% малых гарадскіх паселішчаў размешчана на транспартных шляхах транс'еўрапейскага і міждзяржаўнага значэння); спрыяльнае размяшчэнне ў зонах уплыву вялікіх гарадоў; наяўнасць гісторыка-культурнай спадчыны; спрыяльнае размяшчэнне на тэрыторыях з высокім турыстычна-рэкрэацыйным патэнцыялам (9 гарадскіх паселішчаў) [1]. Няма неабходнасці ствараць універсальную мадэль развіцця малых і сярэдніх гарадоў, паколькі найбольш эфектыўным уяўляецца дыферэнцыраваны падыход і выкрыццё індывідуальных асаблівасцей і пераваг. Так, неабходна павышаць прывабнасць малых гарадоў, што знаходзяцца ў зоне уплыву транс'еўрапейскіх транспартных шляхоў як месцаў эфектыўных укладанняў нацыянальнага і замежнага капіталу ў гаспадарку і інфраструктуру. Гэта таксама актуальна для актывізацыі развіцця малых гарадскіх паселішчаў з высокім турыстычна-рэкрэацыйным патэнцыялам (стварэнне працоўных месцаў за кошт развіцця турызму). Неабходна стымуляваць выкарыстанне ўнутраных рэсурсаў: прадпрыемстваў малога бізнэсу, у тым ліку заснаваных на мясцовых рэсурсах і традыцыйных промыслах; невялікіх прадпрыемстваў па перапрацоўцы сельскагаспадарчай сыравіны, арганізацыі сферы паслуг.

#### ЛІТАРАТУРА

1. Семенкевич Д. И., Клевко Э. Н. Проблемы и перспективы развития малых городов Республики Беларусь // БЭЖ. – 1999. – № 2.
2. Ванкевич Е. В. Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления // БЭЖ. – 2001. – № 4.
3. Сацыяльна-эканамічныя механізмы рэгулявання нерэгістраванага беспрацоўя // БЭЖ. – 2001. – № 4.

УДК 630\*6:630\*33

А.В. Ледницкий, ассистент; А.С. Федоренчик, доцент

#### АЛГОРИТМ ВЫБОРА ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ ПРИ ЕГО ПОКУПКЕ, ЗАМЕНЕ И МОДЕРНИЗАЦИИ

In article economic, technical, ecological criteria and algorithm of choice the power equipment are resulted.