

ших путей утверждения международной экологической ренты в мировой практике природоохранения и хозяйствования.

Для создания современной системы охраны разнообразия растительного и животного мира Беларуси необходимо провести достаточно полное его изучение. На заповедных и охраняемых территориях, используя опыт изучения и сохранения биоразнообразия НП «Беловежская пуща» и Березинского биосферного заповедника, научные исследования необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- проведение инвентаризации и классификации биоразнообразия ООПТ;
- подготовка и издание сводок по компонентам биоразнообразия (национальных, региональных и по отдельным охраняемым объектам);
- разработка методологических основ экономической оценки биоразнообразия;
- создание научных основ восстановления компонентов биоразнообразия и реставрации нарушенных экосистем;
- научная и техническая поддержка мониторинга состояния биоразнообразия, включая развитие дистанционных и геоинформационных методов.

Изучение биологического разнообразия и его сохранение – комплексная многоплановая и долгосрочная проблема специалистов различного научного профиля, являющаяся приоритетной для охраняемых территорий.

УДК 331.24

Т. А. Маляренко, доцент ГГТУ;
Л. А. Минчукова, доцент ГГТУ

ОЦЕНКА РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

The main problem dealt with in the article is a methodological basic of personnel potential (human resources) strategic planning in the region impaired by Tchernobyl accident. Attempts are undertaken to distinguish the problems of this kind of planning and to find a methodological line of attack.

Радикальная реформа государственной социально-экономической политики на данном этапе стабилизации общества должна рас-

смагиваться в качестве одной из приоритетных задач. Одним из основных ее направлений должна стать кадровая политика, т.к. человеческие ресурсы - это практически единственный стратегически значимый вид в Республике Беларусь.

Кадровая политика - это сфера отношений работников, обладающих рабочей силой, и процесса их производственно-хозяйственной деятельности, ориентированных на сближение интересов производства с интересами работников с целью достижения максимальных экономических результатов. Она предполагает, прежде всего, комплекс мер по управлению кадрами и кадровым потенциалом, одной из важнейших составляющих которого в республике является планирование и прогнозирование развития и использования кадрового потенциала регионов. Стратегический потенциал при этом является важнейшим определяющим показателем при формировании модели устойчивого развития региона.

Основой для расчета прогнозных показателей использования кадрового потенциала региона является анализ состояния его рынка труда. Особую значимость этот этап приобретает в экологически дестабилизированной Гомельской области, экономические и экологические постчернобыльские последствия для которой стали определяющими в оценке и прогнозировании социально-экономических процессов.

Специфика реформирования области экономики заключается в совпадении экологического и экономического кризисов по времени, остроте, и глубине развития. Взаимовлияние экономической и экологической составляющих кризиса особенно болезненно ощущается населением региона, являющегося носителем его кадрового потенциала. Специфика ситуации состоит в том, что в Гомельской области сложная экологическая ситуация привела к оттоку работников всех уровней квалификации, но более других – специалистов высших квалификационных групп, что проявляется, по данным проведенных исследований, в таких негативных явлениях, как:

- снижение уровня мотивации к высокопроизводительному труду;
- постоянно ощущаемый стресс, как следствие радиофобии;
- неуклонно возрастающий уровень заболеваемости (рост онко-, гемо-, иммуно- и эндокринологических заболеваний с тяжелым прогнозом для жизни);
- низкая эффективность реализации творческого потенциала кадров;

- низкий уровень оплаты труда, находящийся в пределах простого физического воспроизводства;
- несовпадение уровня квалификации и возможностей его реализации в связи с перекосами на рынке труда;
- отсутствие учета структурных изменений в экономике при подготовке и переподготовке кадрового потенциала региона и т.д.

Однако необходимо отметить, что ситуация на рынке труда города Гомеля в 1999 году характеризовалась некоторым снижением напряженности, свойственным ему в предыдущие годы, что обусловлено снижением уровня безработицы с 2,04% в 1998 году до 1,79% в 1999.

В целом за 1999 год в Гомельском городском центре занятости зарегистрировано 7452 безработных (28,4% от числа безработных области, численность которых составляла 26,4 тысячи человек). За 1999 год численность безработных сократилась на 12,6% и составила по состоянию на 1.01.2000 5599 человек.

Одновременно наметилась тенденция к уменьшению числа обратившихся за регистрацией в центр занятости, их численность уменьшилась по сравнению с предыдущим годом на 7,8%. Как показывают исследования, такое снижение в обусловлено "сложностью" процедуры. Респонденты исследования указывали на "унижающий" достоинство порядок регистрации и назначения пособия, "снисходительное" отношение, низкую вероятность получения желаемой работы или выбранной профессии. Это привело к тому, что существуют официальный и неофициальный рынок труда, что нельзя признать положительной характеристикой проводимой политики занятости.

Результаты исследований, проведенных в группах переобучающихся безработных, показывают, что меняется не только социальный, но и психологический статус безработного. Если в 1995 году более половины опрошенных были сокращены, а потому растеряны и мало верили в возможность нового трудоустройства, то в 1997 начал расти удельный вес тех, кто поменял не только место работы, но и, главным образом, ее содержание. Регистрировались те, кто видел в этом возможность получить либо новую профессию, либо новые знания и навыки (пользования ЭВМ, основ предпринимательства, основ законодательства и др.).

В 1998 году с введением нормативных актов, предусматривающих использование безработных на социально значимых, но малопрестижных общественных работах, контингент безработных изменился.

Если в 1995-1997 годах наибольший удельный вес имели желавшие получить специальности, пользовавшиеся спросом в предпри-

нимательском секторе (бухгалтер, предприниматель, оператор ЭВМ, секретарь-референт), то в настоящее время желание проявлять творческое начало на ниве предпринимательства осталось у 16,3% опрошенных. Безработные объясняют свое стремление получить менее престижные профессии тем, что их больше устраивает пусть небольшой, но стабильный заработок, который могут предоставить государственные предприятия.

Официальный рынок труда пополняется малоквалифицированной неконкурентоспособной рабочей силой. Социальный срез его таков: 74,6% безработных имеют среднее и неполное среднее образование, 16,1% зарегистрированных безработных имеют длительный перерыв в работе, т.е. очевидна тенденция люмпенизации населения региона.

За регистрацией в настоящее время обращаются, в основном, лица, уволившиеся с предыдущего места работы по собственному желанию. На их долю приходится 39,6%, в то время как в 1998 году она составляла 32,3%.

В настоящее время статус безработного выбирают те, кто нигде еще не работал, либо те, для кого пособие по безработице - единственный источник существования. Причем и та, и другая группы имеют преимущественно "молодое женское" лицо, т.к. 68,5% состоящих на учете в центре занятости составляют женщины, 53,4% от всех безработных - молодежь в возрасте до 30 лет. Если учесть, что именно эти категории нуждающихся в работе менее всего стремятся зарегистрировать официально свое желание быть привлеченными к общественно полезным работам, то можно сделать вывод о низкой эффективности молодежной политики и дискриминационных тенденциях относительно женщин.

Высокий удельный вес безработной молодежи тревожит еще и потому, что для области характерны высокие темпы старения. Так, более 34,3% населения старше 50 лет, 28,4% являются пенсионерами. Таким образом, складывается ситуация, при которой молодые не имеют работы, а люди пенсионного возраста продолжают работать, чтобы "прокормить свою молодежь". Такую ситуацию на рынке труда сложно обозначить как положительную.

Данные свидетельствуют о том, что в 1988 году сокращенных было 1496 человек (18,5% от общего числа зарегистрированных), в 1999 году - 462 человека, или 6,2%). Если в 1998 году сокращения произошли на 215 предприятиях, то в 1999 году таких в списке 185.

Анализ состава сокращенных работников по образованию показывает, что наибольший удельный вес из них занимают люди со средним образованием (717 человек, или 50,7%). Остальные образовательные группы: высшее образование - 332 человека (23,5%), среднее специальное - 328 (23,2%), неполное среднее - 37 (2,6%).

Возрастной состав выглядит следующим образом: до 30 лет - 304 чел., или 21,5%; 31-40 - 419 чел., или 29,6%; 41-50 - 467 чел., или 33,0%; свыше 50 - 224 чел., или 15,8%.

Наибольший удельный вес в структуре сокращенных занимает возрастная группа 41-50 лет (треть уволенных по сокращению штатов), представителям которой сложно адаптироваться к новым коллективам, новым условиям работы, сложно найти работу, ими болезненно переживается смена социального статуса и т.д.

Еще более проблематичной выглядит возрастная группа свыше 50 лет, т.к. людям такого возраста практически невозможно найти высокооплачиваемую, престижную или просто работу. Психологические последствия увольнения по сокращению штатов работников этой возрастной группы сложны и даже трагичны в связи с пониженными возможностями нервной системы к адаптации, сниженной гибкостью восприятия, особенно если на "сократившем" предприятии отработано не один десяток лет.

Лидерами по количеству сокращенных являются следующие предприятия города: ОАО "Коралл" - 173 человека; Гомельский радиозавод - 103; - ГПО "Молоко" - 84; Гомельский электротехнический завод - 98; ПО "Кристалл" - 95.

Помимо скрытой безработицы неофициального рынка труда, существует и такая практика сокрытия реального ее уровня, как приостановка деятельности предприятий. Причин экономического характера этому множество. Несмотря на 18%-ный прирост промышленной продукции в стоимостном выражении, промышленные предприятия работали далеко не стабильно. Только в течение декабря 1999 года в режиме приостановки работали 25 субъектов хозяйствования: ПО "Измеритель" - не работали 325 человек (в связи с отсутствием оборотных средств), ГПТФ "8 Марта" - 900 человек (в связи с отсутствием сырья), НПО "Ратон" - 275 человек (в связи с отсутствием энергоресурсов), КП "Гомельстройматериалы" - 199 человек (в связи с отсутствием сырья), Гомельский радиозавод - 173 человека по той же причине, АО "Радуга" - 506 человек (из-за сложностей сбыта продукции в связи со снижением покупательной способности населения), АО "Гомельстекло" - 520 человек в связи с аварийным ремонтом печи и др.

Надо отметить, что в городе проводится работа по трудоустройству. За 1999 год трудоустроено 33,0% состоявших на учете "сокращенных"; 33,0% выпускников учебных заведений; 65,1% демобилизованных из Вооруженных Сил; 41,3% ранее уволившихся по собственному желанию. Даже 24,6% состоявших на учете длительное время получили работу в 1999 году. На предприятия с целью трудоустройства было направлено 11880 человек.

Однако необходимо отметить, что большинство безработных отказываются от предоставленных вакансий уже на приеме у специалиста Центра занятости. Основная причина - "низкая заработная плата".

Городской центр занятости в настоящее время придерживается следующих направлений работы с трудовыми ресурсами области:

- проводит работу по профессиональному обучению безработных;
- ведет мониторинг вакансий;
- осуществляет учет безработных официального рынка труда;
- информирует о возможности переселения в сельскую местность с обязательным предоставлением работы и жилья;
- предлагает содействие в организации предпринимательской деятельности (в виде методической помощи, выделения ссуд и субсидий из Государственного фонда содействия занятости);
- проводит профессиональное консультирование;
- ведет консультационную работу по законодательству, регулирующему взаимоотношения в сфере занятости.

Приведенный перечень свидетельствует о том, что Центром занятости не проводится прогнозирование рынка труда, хотя в целом его работу можно признать эффективной, особенно с некоторыми категориями безработных.

Относительно социально незащищенных групп трудоспособного населения осуществляется бронирование рабочих мест с целью предоставления таким работникам равных прав и возможностей. За 1999 год из многодетных и одиноких родителей при забронированных 66 местах трудоустроено 164 чел.; из инвалидов при 26 – 91; из прибывших из мест лишения свободы при 53 – 139; для уволенных из Вооруженных Сил при 222 – 395; безработных предпенсионного возраста при 9 – 37; переселенцев (ЧАЭС) соответственно при 18 – 4.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что одной из наиболее эффективно "обслуживаемых" категорий работников являются нуждающиеся в социальной защите. Не воспользовались "бронирован-

нием", как видно из приведенных данных, в полной мере только те, кто переселен из загрязненных районов в результате аварии на ЧАЭС, что является одним из свидетельств наличия просчетов в кадровой политике, недостаточного учета специфики дестабилизированного региона, искаженности данных мониторинга занятости.

В целях регулирования занятости и состояния рынка труда в городе проведены такие меры, как:

- организация временной занятости безработной молодежи "Молодежная практика";
- оказание содействия в переселении семей в колхозы и совхозы Гомельской области с предоставлением работы и жилья;
- организация временной занятости студенческой и учащейся молодежи;
- организация общественных работ.

На проведение общественных работ в 1999 году было заключено 413 договоров с хозяйствами области. Режим таких работ предусматривает отработку – 18 дней в году. Безработные занимались следующими видами работ: посадка леса; погрузочно-разгрузочные работы; уборка территории города; очистка леса от захламленности; ремонт и реконструкция жилых домов в Москве; переработка овощей; сезонные сельскохозяйственные работы.

Анализ приведенного спектра общественных работ показывает, что многие из них могли и, как показывает зарубежная практика, успешно выполняются предпринимательскими структурами при нормально проводимой политике регулирования деятельности малого бизнеса.

В странах с развитой экономикой в ранг общественных выносятся работы перманентно убыточные вследствие отсутствия нормальной нормы прибыльности. Отечественная практика сводится к взаимоотношениям государства и субъектов малого бизнеса, при которых государство находит более эффективным содержать безработных на государственном пособии и привлекать их к "бесплатной" работе там, где они сами, проявив инициативу, могли бы создать для себя нормальные условия существования.

При этом за информацией о получении ссуд и субсидий для индивидуальной предпринимательской деятельности обратилось всего 18 безработных, из которых только 13 она была предоставлена на общую сумму 493,3 млн.руб., т.е. в среднем на одного предпринимателя 37,9 млн.руб., или около 40-50 долларов США на создание предпри-

ятия, в то время как минимальный потребительский бюджет на одного работающего по состоянию на 1.01.2000 года составлял 2/3 этой суммы.

В результате на общественных работах в 1999 году безработными города отработано 36673 чел.-дней, выполнен объем работ на сумму 11,5 млрд.руб., в них приняли участие 4554 человека, в т.ч. 3600 безработных. В целом по области приняли участие в общественных работах 17,9 тыс.человек, в т.ч. 12,2 тыс. человек безработных, т.е. 5,7 тыс. человек, принявших участие в такого рода работах, являлись работниками государственных предприятий, что также следует рассматривать как скрытую безработицу. На организацию израсходовано 6,6 млрд.руб.(выполненный объем - 11,5 млрд.руб., заработано – 4,9 млрд.руб.).

При этом на трудоустройство безработных и создание дополнительных рабочих мест для них в городе выделена финансовая помощь 23 предприятиям для создания 437 рабочих мест на сумму 134,833 млрд.руб. (по области соответственно 979 мест на сумму 211,3 млрд.руб.), в том числе создано наибольшее количество рабочих мест в ОАО ПТФ "8 Марта" (35 - выделено 14 млрд.руб.), ЗАО "Химические изделия" (30 мест – выделено 5 млрд.руб.), на Гомельском заводе "Эмальпосуда" (34 - 5 млрд.руб.), Гомельском комбинате строительных материалов (33 - 10 млрд.руб.), СП "Чебел" (30 мест - 14,5 млрд.руб.).

Приведенный список являет собой перечень, в равной степени содержащий предприятия как государственной, так и негосударственной формы собственности. Это свидетельствует о распределении средств Фонда содействия занятости через простое перераспределение средств, как правило, осуществляемое на основе субъективного видения проблемы чиновниками региональных органов управления. Научное обоснование и предварительное прогнозирование в этом случае применяются фрагментарно и в незначительных объемах.

Причем полный перечень получивших такие средства говорит о том, что в очередной раз помощь оказывается для того, чтобы "вытащить" аутсайдеров, среди которых Гомельский завод "Эмальпосуда", фабрика "Гомельтрикотажбыт", фабрика "Элегант", Гомельский завод "Коммунальник", Гомельский комбинат строительных материалов, Гомельский судоремонтный завод.

В целом работа с нанимателями проводится методами, носящими административный характер. К ним относятся: работа на предприятиях, независимо от форм собственности по получению финансовой помощи для создания новых рабочих мест; административная ответственность за непредоставление мест для социально незащищенных групп трудоспособного населения. Инспекция Центра занятости проверила за год 779 предприятий, из которых у 71 были обнаружены нарушения законодательства в области регулирования занятости. На них был наложен штраф на сумму 1229,7 млн.руб., за невыполнение приема на работу лиц социально незащищенных категорий - штраф составил 4,2 млн.руб., за несвоевременное уведомление службы занятости о предстоящем высвобождении - 172,5 млн.руб., за непредоставление вакансий начислен штраф на сумму 1123,5 млн.руб. Таким образом, только штрафами фонд занятости был пополнен на сумму 2529,9 млн.руб.

В целом средства Целевого фонда содействия занятости составили за год 113,965 млрд.руб. и были расходованы следующим образом: на социальные выплаты безработным - 45,9 млрд.руб., или 40,2% от общей суммы; на переобучение безработных - 28,3 млрд.руб., или 24,66%; на компенсацию предприятиям за переобучение - 0,65 млрд.руб., или 0,6%; на организацию общественных работ - 6,6 млрд.руб., или 5,6%; материальную помощь безработным - 0,24 млрд.руб., или 0,21%; "Молодежную практику" - 0,22 млрд.руб., или 0,2%.

Анализ показывает, что никто в области, в т.ч. и Центр занятости, не отслеживает динамику профессиональной структуры работающих.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что кадровую политику в регионе нельзя признать удовлетворительной, ориентированной на рыночные преобразования и преодоление последствий экологической катастрофы, что ведет не только к тактическим, но и к стратегическим потерям в реализации кадрового потенциала региона.

С целью исправления ситуации необходимо развернуть работу по стратегическому планированию кадрового потенциала региона. В связи с этим возникает объективная необходимость в едином методологическом подходе к определению, анализу и оценке стратегического кадрового потенциала, что позволит изначально обеспечить согласованность и сбалансированность различных государственных программ, в т.ч. региональных кадровых.