

Кадровая политика и кадровый потенциал Республики Беларусь

Современный этап развития государства Республики Беларусь характеризуется изменениями, которые охватили все сферы: политика, экономика, социальные отношения, духовные ценности и культура. Данный этап развития показал, что высоко возросла значимость целенаправленной государственной кадровой политики, которая стоит в числе первоочередных задач по усилению роли государства. Государственная кадровая политика охватывает всю систему перспективной и скоординированной работы с кадрами и представляет собой совокупность различных социальных функций, является эффективным инструментом государственного управления, важным фактором социально-политической стабильности общества. В развитых странах государственная кадровая политика стала ведущим направлением отраслевой политики. Совокупные инвестиции в «человеческий капитал» уже давно намного превосходят капитальные вложения в средства производства. Цели, принципы и приоритетные направления кадровой политики государства в значительной мере зависят от его роли в жизни общества, от решения главных проблем развития белорусской государственности, уровня разделения и взаимодействия всех ветвей власти. Вместе с тем, она является средством достижения стратегической цели социально-экономических преобразований в Республике Беларусь - повышения жизненного уровня белорусского народа, формирования и реализации модели социально ориентированной рыночной экономики. Государственная кадровая политика определяет наиболее общие пути и средства решения кадровых проблем на конкретном этапе развития общества. В то же время она субъективна по формам, механизмам, технологиям реализации, так как во многом зависит от субъективных действий отдельных руководителей государственных и хозяйственных структур, от образа их мышления. Поэтому важно, чтобы ее направления отвечали объективным закономерностям и требованиям современного этапа развития общества. Приоритетными направлениями кадровой политики в системе государственных органов и органов местного управления Республики Беларусь являются:

- формирование структуры кадрового потенциала государственных органов и органов местного управления адекватной задачам и функциям государства;
- повышение престижа видов государственной службы и авторитета государственных служащих;
- совершенствование системы профессионального развития кадров государственного управления;
- создание эффективных механизмов востребованности кадров государственных органов.

Кадровый потенциал – это способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности [1]. Цели системы формирования и государственного регулирования развития кадрового потенциала страны состоят в формировании профессионально трудоспособных граждан, конкурентоспособных на современном рынке труда, свободно владеющих своей профессией и ориентированных в смежных областях деятельности, способных к эффективной работе по специальности, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Ее приоритетной задачей является своевременное воспроизводство кадрового потенциала, выявление и целевая поддержка перспективных кадров. Правовую основу государственной кадровой политики составляют Конституция Республики Беларусь, трудовое и социальное законодательство, а также соответствующие ратифицированные международные правовые акты. Указом Президента Республики Беларусь №399 от 18 июля

2001 г. была утверждена Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь [2].

Анализ обеспеченности кадрами с высшим образованием показал, что наблюдается нехватка в специалистах с высшим образованием. В расчете на 10 тыс. человек населения, занятого в экономике, вузами республики подготовлен 181 специалист с высшим образованием. За счет бюджетных средств получили высшее образование в дневной форме 20,3 тыс. человек, из них направлены на работу 19,3 тыс. человек. Молодыми специалистами стали 18,3 тыс. человек (или 94,9% от получивших направления на работу), из которых 98,5% работает в соответствии с полученной специальностью.



Рисунок 1- Численность работников с высшим и средним специальным образованием на 1 000 работающих (человек)

Примечание-Источник: разработка автора на основе статистических данных

Эффективность социально-экономических и политических преобразований во многом определяется развитием и рациональным использованием кадрового потенциала страны. Именно он составляет национальное достояние, которым нужно умело управлять, учитывая современные закономерности развития общества, выделяя приоритеты, формируя государственную кадровую политику. Кадровая политика за последние годы как в республике, так и за рубежом претерпевает серьезные изменения в направлении ее качественного совершенствования и развития. Все большее значение в управлении кадрами приобретают стратегические цели, выражающиеся в ориентации аппарата управления на достижение значимых социально-экономических результатов. Особое значение Глава государства придает райисполкомам, их структуре и кадрам, подчеркивая, что именно там обеспечиваются конечные результаты государственной стратегии [3].

Список использованных источников

1. Вечер, Л.С. Кадровая политика: учебник/ Л.С. Вечер. – Минск: Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь, 2012. – 62-63 с.
2. Навигатор в мире права [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – Режим доступа :<http://etalonline.by>. – Дата доступа : 17.10.2014.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский[и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2014. – 130 с.