

Литература

1. <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/selskoe-hozyaistvo/lesnoe-khozyaistvo/>

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Жолудь К.Ю.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Кадровое обеспечение государственного управления является одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики Республики Беларусь, базирующейся на Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь [1].

Кадровое обеспечение государственного управления представляет собой активную деятельность, направленную на удовлетворение потребности органов государственной власти в профессиональных кадрах посредством поиска, подбора, оценки и установления трудовых отношений с соответствующими профилю должности и прошедшими полную процедуру отбора кандидатами.

Работа по обеспечению качественного кадрового потенциала, удовлетворению потребностей в квалифицированных кадрах и эффективному использованию трудовых ресурсов вводится на уровне законодательной и исполнительной власти, которые оказывают влияние на формирование рынка труда страны и регионов, на миграционные процессы через политику занятости населения, организации системы общего и специального образования, профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации.

Любая организация должна иметь концепцию кадровой политики, которая разрабатывается собственниками, высшим руководством, кадровыми службами на основе анализа структуры персонала, прогнозов развития производства, состояния рынка труда. Кадровая политика организации представляет собой систему взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом. Основными целями являются сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание квалифицированного коллектива, обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности.

Государственная кадровая политика - деятельность республиканских и местных органов управления по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированного на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач.

Основными направлениями государственной кадровой политики являются:

- формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;
- формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров; мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры;
- совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

На основе государственной кадровой политики в каждом государственном органе, на государственном или частном предприятии может выработаться своя конкретная кадровая политика, вытекающая из целей, задач и функций соответствующего органа управления.

Кадровая политика реализуется через аппарат управления (администрацию), его структуры и персонал. Затрагивая все категории кадров общества, совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом не являются едиными. Так, государственная кадровая политика для работников частной сферы и общественных организаций не может быть столь же императивной, как для государственных служащих.

Государственная кадровая политика в Республике Беларусь представляет собой довольно стройную систему подготовки, подбора, расстановки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Она призвана обеспечивать полное и качественное удовлетворение потребностей государственных и хозяйственных органов управления страны в профессиональных кадрах, а также максимально эффективно использовать, сохранять и приумножать интеллектуальный потенциал государства.

Государственная кадровая политика в нашей стране базируется на прочном нормативно-правовом каркасе. Вопросы реализации государственной кадровой политики находятся в центре внимания областных, городских и

районных исполнительных комитетов республики. Во всех областях разработаны комплексные целевые программы "Кадры", предусматривающие обеспечение всех отраслей народного хозяйства регионов специалистами с высшим и средним медицинским специальным образованием, кадрами массовых профессий, переподготовку и повышение квалификации руководителей и специалистов, а также проведение аттестации руководящих кадров. В целях создания стройной системы в работе с кадрами областными исполнительными комитетами, горрайисполкомами приняты решения о создании местных кадровых реестров. В кадровые реестры горрайисполкомов, администраций районов в городах входит от 50 до 400 должностей руководящих работников регионов.

Государственная кадровая политика государства является неотъемлемой частью государственной политики в целом, от которой зависит социально-экономическое развитие страны.

Постоянное и непрерывное совершенствование механизма реализации государственной кадровой политики, в частности нормативно-правового, организационно-методического, информационного, материально-технического, финансового обеспечения, позволяет достигать главных целей, задач и приоритетов, которые определены в Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь.

Кадровая политика играет решающую роль в обеспечении эффективного функционирования государственных органов и реализации стратегических целей развития Республики Беларусь. Реализация предложенных рекомендаций позволит создать более профессиональный, мотивированный и ответственный корпус государственных служащих, способного эффективно решать задачи, стоящие перед государством. Дальнейшее совершенствование кадровой политики должно осуществляться на основе системного подхода, с учетом передового международного опыта и с активным участием всех заинтересованных сторон.

ЛИТЕРАТУРА

1. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь 03.01.2024 № 1 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2024. – 1/21166. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=P32400001> (дата обращения 13.03.2025).
2. Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба / Л.С. Вечер. – Минск: Высшая школа, 2013. – 352 с.

3. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.

СТАТИСТИКА ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Зарецкая Е. М.

Научный руководитель: ст. преподаватель Марцева С.В.
Белорусский национальный технический университет

Статистика промышленности является важнейшей отраслью экономической статистики, обеспечивающей количественное изучение состояния и развития промышленного сектора. Она позволяет анализировать тенденции, выявлять закономерности и формировать управленческие решения. Без точных статистических данных невозможно эффективно планировать производство, прогнозировать спрос и предлагать меры по повышению эффективности промышленного производства. В условиях современной экономики промышленность является основой экономического роста, поэтому ее статистический анализ необходим для определения тенденций, выявления структурных изменений и прогнозирования будущего развития. Анализ промышленной статистики позволяет не только оценивать текущее состояние производства, но и выявлять проблемы, связанные с нехваткой ресурсов, изменениями в структуре занятости и внедрением новых технологий.

Статистика промышленности представляет собой систему методов и показателей, направленных на сбор, обработку и анализ информации о деятельности промышленных предприятий. Её основная цель — объективная оценка промышленного производства и его динамики. С помощью статистических методов можно определить объем выпуска продукции, уровень загрузки производственных мощностей, эффективность использования ресурсов и оценить влияние внешнеэкономических факторов на промышленный сектор. Современные методы статистического анализа позволяют учитывать не только количественные, но и качественные показатели, что особенно важно для оценки инновационной активности предприятий и внедрения новых технологий. Используемые в промышленной статистике методы включают выборочные наблюдения, индексный анализ, корреляционно-регрессионные модели и прогнозные расчеты. Благодаря этим инструментам можно определить, какие факторы оказывают наибольшее влияние на развитие отрасли, как изменяются производственные процессы и каким образом можно повысить эффективность промышленного сектора.

Объектом статистики промышленности выступает промышленный сектор экономики, который охватывает предприятия и организации различных