

Р – расходы, ден. ед.;

Д – доходы, ден. ед.

Результаты анализа свидетельствуют, что на изменение рентабельности расходов оказали влияние увеличение рентабельности реализации на 8,42% и увеличение доходов на 1 руб. расходов на 0,77%.

Однако данный анализ в лесхозах РБ не ведется, что не позволяет определить эффективность использования доходов и целесообразность произведенных расходов в сравнении с полученными доходами.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК СИСТЕМА

И.Л. Игнатьева

Научный руководитель – к.э.н., профессор *В.Н. Платонов*
Белорусский государственный экономический университет

Развитие человеческих ресурсов воспринимается исследователями как процесс, как система или как совокупность элементов. Наиболее часто выделяются следующие элементы развития: выработка стратегий, прогнозирование и планирование потребности в кадрах, управление карьерой и профессиональным ростом, организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры. В большинстве случаев авторы не обосновывают выбор элементов, которые включены в их системы развития персонала. Можно предположить, что элементы включены в систему эклектично.

В результате исследования было определено, что прогнозирование и планирование потребности в кадрах относятся к системе формирования человеческих ресурсов. Организацию процесса адаптации целесообразно изучать в рамках становления специалиста.

Понятие развития выделяет из общей массы изменений такие, которые связаны с обновлением системы, с внутренним структурным и функциональным изменением, превращением в нечто новое, иное. Повышение квалификации, переподготовка, управление карьерой и профессиональным ростом имманентны системе развития персонала, но не достаточны для комплексного рассмотрения проблемы.

Все подходы к развитию человека в системе производства благ и услуг указывают, какие действия, процессы должны быть осуществлены. Это позволяет говорить о развитии кадров (персонала, человеческих ресурсов) как об особой деятельности, системе, имеющей свое специфическое содержание. Поэтому при создании систем развития кадров, персонала, человеческих ресурсов мы предлагаем в качестве модели-основания выбрать модель, описывающую виды деятельности. Существуют четыре вида деятельности: оценочная деятельность, познавательная, преобразовательная (проектная), общение (управленческая). Оценочная деятельность в системе развития работников предполагает оценку потребности в развитии. Познавательная деятельность связана с отдельными работниками, их потенциалом. Преобразовательная (проектная) деятельность связана с переходом в другое состояние функционирования. Осуществление этого перехода предполагает усилия кадрового потенциала, а не только потенциала отдельных работников. Роль общения относительно системы развития сотрудников подчеркивается у многих исследователей. Н.П.Беляцкий описывает его как один из факторов успешного развития персонала, называя его поведением сотрудников.

Развитие сотрудников как система будет включать четыре подсистемы: оценка потребности развития; индивидуальное развитие; осуществление преобразований; подсистема коммуникаций. В самом общем виде в подсистему оценки потребности развития войдут: работники предприятия, консультанты как субъекты, производящие оценку, кадровый потенциал и потенциал кадров – объекты оценки, способы деятельности, благодаря которой осуществляется оценка потребности в развитии (аттестация). Подсистема индивидуального развития включает отдельных работников в качестве субъекта, потенциал работников – объект развития, переподготовку, повышение квалификации, карьеру как способы развития. В

подсистему осуществления преобразований входят следующие элементы: субъект преобразований – коллектив работников, объект – кадровый потенциал, к способам деятельности относят организационное развитие. Подсистема коммуникаций описывает взаимоотношения объекта и субъекта развития. Эти взаимоотношения могут быть построены следующим образом: субъект – объект, субъект – субъект, субъект – объект – субъект. Способы, при помощи которых выстраиваются данные взаимоотношения, заключаются в стиле управления, структуре организации, корпоративной культуре.

РЭГІЯНАЛЬНАЯ ДЫФЕРЭНЦЫЯЦЫЯ БЕСПРАЦОЎЯ Ў БЕЛАРУСІ

А.С. Казлоў

Навуковы кіраўнік – прафесар, д.э.н. *У.А. Кулажанка*

Беларускі дзяржаўны тэхналагічны ўніверсітэт

Даследаванне скіравана на праверку гіпотэзы ўплыву агламерцыйных эфектаў на размеркаванне ўзроўняў беспрацоўя у рэгіёнах Беларусі. Аналіз статыстычных дадзеных паказвае, што структура ўзроўняў беспрацоўя ў рэгіёнах Беларусі, якая ўзнікла ў першыя гады пераходнай эканомікі засталася надзіва стабільнай. Гэта вынікае перш за ўсё з нізкага ўзроўню міжрэгіянальнай міграцыі і з абмежаванага механізму аплат адносна рэгіянальных рынкаў працы. Заробкі ў рэгіёнах з вышэйшым беспрацоўем на шмат ніжэйшыя чым у ў рэгіёнах з нізкім уроўнем беспрацоўя, аднак танная працоўная сіла толькі ў невялікай ступені прыцягвае інвестыцыі. Для фірм вышэйшае значэнне ў ацэнцы прывабнасці рэгіёнаў маюць агламерцыйныя эфекты, якія заключаюцца ў стварэнні спрыяльнага для развіцця эканамічнай дзейнасці клімату ў месцах, дзе гэтая дзейнасць ўжо добра развітая.

Паколькі эфекты агламерцыйныя маюць большае значэнне ад эфектаў заробкавага і міграцыйнага, рыначны механізм не прыводзіць да істотнага выраўнання міжрэгіянальных адрозненняў. У выпадку значнай актывізацыі міграцыі магло б дайсці да пэўнай канвергенцыі ўзроўняў беспрацоўя, аднак гэта не прывяло б да узросту занятасці ў эканамічна слабых рэгіёнах, а хутчэй больш чым прапарцыянальную страту працоўнай сілы у адносінах да страты месц працы. Гэта азначае, што без больш актыўнай рэгіянальнай палітыкі дзяржавы, верагоднасць эканамічнага ўздому і захавання занятасці нізкая. Беспрацоўе значна большае ў малых гарадах, а магчымасці стварэння новых працоўных месцаў больш верагодныя ў агламерцыях. На тэрыторыі Беларусі налічваецца 71 горад, большасць людзей якога працуе на адным прадпрыемстве, агульная колькасць занятых у іх — 92 тысячы чалавек. Згодна з дадзенымі Міністэрства працы 35 працэнтаў горадаўтваральных прадпрыемстваў стратныя, а на кожным пятым з іх узровень зарплаты значна ніжэйшы, чым у сярэднім па краіне. Маюца на ўвазе малыя гарады і малыя прадпрыемствы, якім, пры захаванні ранейшага профілю вытворчасці, аказалася цяжка прыстасавацца да рынковых умоў. Да гэтага дадаюцца праблемы са збытам. Прычына — не столькі якасць, колькі цэнавы фактар. Прадпрыемствы-аналагі ў былых сацыялістычных краінах на Захадзе і Усходзе здолелі не проста правесці мадэрнізацыю, пазбавіцца ад выдаткаў на сацыяльную інфраструктуру, але і "прывесці ў адпаведнасць" з рэальнымі аб'ёмам вытворчасці колькасць персаналу.

Агламерцыйныя эфекты выклікаюць павышэнне маятнікавай міграцыі (штодзённыя паездкі з малога горада ў агламерцыйны цэнтар на працу). Аб'ём рынку значна ўплывае на ўзровень беспрацоўя. Рэгіёны з большым ўнутраным рынкам і ў пэўнай ступені тыя, што размешчаныя недалёка ад эканамічных цэнтраў дэманструюць ніжэйшы ўзровень беспрацоўя. Разлік рэгрэсійнай мадэлі паказвае на падставе статыстычных даных, што адрозненне ўзроўняў беспрацоўя па рэгіёнам у Беларусі ў большай ступені залежыць ад агламерцыйных эфектаў, чым ад рыначных механізмаў.