

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Кислюк Т.В., 4 курс,

Купрейчик Д.В., м.э.н., ст.преподаватель,

УО «Полесский государственный университет»

Современный этап развития рыночной экономики в Республике Беларусь характеризуется положительной динамикой экономических показателей, ростом ВВП, увеличением реальных доходов населения, снижением безработицы и инфляционных процессов. Сделаны значительные шаги по реализации государственной программы социально-экономического развития.

Достигнутые результаты были бы невозможны без совместного взаимодействия государства и субъектов хозяйствования всех форм собственности. Благополучие каждого конкретного субъекта во многом зависит от наличия в его кадровом составе квалифицированных специалистов и опытных менеджеров. Устойчивое, эффективное функционирование может быть достигнуто только через решение концептуальных задач развития персонала. Только высококвалифицированные, обученные работники могут найти наиболее перспективные пути развития и реализовать их в жизни.

Для решения социальных и экономических задач на макро уровне в органах государственного управления должна также функционировать система формирования кадрового потенциала, которая в настоящее время реализуется через Концепцию государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденную Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года № 399.

Принятие Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь было обусловлено необходимостью реализации стратегического курса на формирование социально ориентированной рыночной экономики, более глубокой интеграции страны в мировую экономику. Основными ориентирами Концепции государственной кадровой политики являются те самые приоритеты, которые утверждены в программах социально-экономического развития Республики Беларусь.

Государственная кадровая политика представляет собой 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.

Кадровая политика находится на личном контроле у Президента. Работе с кадрами в Беларуси уделяется особое внимание. Можно гордиться тем, что в нашей стране единственными критериями отбора на руководящие должности являются знания, профессионализм, деловые и личностные качества, а не родственные связи или деньги.

Очередной ступенью повышения уровня подготовки и квалификации руководящего звена государственного аппарата, очередным подтверждением прозрачности и открытости механизма формирования государственного аппарата в Беларуси является принятие Президентом Республики Беларусь Указа № 354 от 26.07.2004 года «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций».

Следует отметить, что в данном направлении сделано не мало. Согласно Указу № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» на местах и других уровнях государственного управления созданы резервы руководящих кадров. Проведенная работа вселяет уверенность в будущем дне, поскольку в систему государственного управления придут грамотные, подготовленные высококвалифицированные специалисты, способные сразу решать поставленные перед ними задачи.

Повышение квалификации руководителей и специалистов будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков. Чтобы повысить ответственность и заинтересованность кадров в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.