

Право. Экономика. Социальное партнерство

должны быть поводом для анализа со стороны уполномоченных структур.

Эффективность права в решении задач, стоящих перед медициной, зависит от многих факторов. Актуальными являются следующие: адекватность правового регулирования потребностям общественного развития, предсказуемость развития права, равенство всех перед законом и судом, гарантированность правосудия (право на объективный, беспристрастный и независимый суд) и др.

Список цитированных источников

1. Стареющие страны. Беларусь оказалась лидером в Европе по количеству людей пенсионного возраста [Электронный ресурс] // Тут бай. Финансы. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news507611.html>. – Дата доступа: 12.02.2020.

2. Государство – частной медицине: сначала научитесь работать [Электронный ресурс] // Mail.ru. Новости. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/economics/28174846/?frommail=1>. – Дата доступа: 12.02.2020.

ВКЛАД ГОСУДАРСТВА В СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАНЫ

Вечер Л. С.

Республика Беларусь, г. Минск

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,

доцент кафедры государственного управления,

кандидат исторических наук, доцент

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.

Цели системы формирования и развития кадрового потенциала страны состоят в подготовке 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 для всех сфер жизнедеятельности общества, выявление и целевая поддержка перспективных кадров.

Система формирования и развития кадрового потенциала страны использует свои возможности для консолидации общества, сохранения единого социокультурного пространства государства, роста благополучия каждого гражданина.

Профессиональная квалификация, компетентность кадров и их высокая гражданская ответственность определяют возможности укрепления социального партнерства, масштабы и темпы социального прогресса и экономического развития страны.

Развитие кадрового потенциала общества и институтов государства осуществляется путем использования обеспеченной ресурсами нормативной правовой базы, научно обоснованных организационных и социальных методов.

Приоритетным объектом развития кадрового потенциала страны является профессиональное образование. Оно становится важнейшим фактором обеспечения национальной безопасности, роста благосостояния страны и ее граждан.

Важнейшая задача образовательной политики – достижение современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Структурными составляющими системы формирования кадрового потенциала страны являются: государственный законодательный и нормативный правовой комплекс, устанавливающий субъекты и объекты государственной кадровой политики, технологии кадрово-управленческого процесса, концептуальные направления, принципы и средства работы с персоналом; эффективная система профессионализации, обеспечивающая развитие профессиональной ориентации, условия для профессионального самоопределения личности, выбора профессии, получения качественного профессионального образования и профессионального совершенствования личности; прогнозирование потребностей рынка труда, создание организационной инфраструктуры государственной кадровой политики и кадровой политики других ее субъектов, развитие

рекрутинговых и информационных агентств, центров оценки персонала, служб занятости, обеспечивающих гибкую адекватность структуры профессионального образования потребностям территорий и региональным рынкам труда; сфера профессионального образования страны, включающая государственные и негосударственные учебные заведения и образовательные центры, обеспечивающие непрерывность подготовки, переподготовки и повышения квалификации как с отрывом, так и без отрыва от производства; эффективные механизмы регулирования рынка труда, обеспечивающие равные права при найме на работу и увольнения по установленным юридическим основаниям, исключающие дискриминацию граждан, экономическую заинтересованности работодателя в высоких профессиональных качествах персонала.

Успешное решение задач формирования и развития кадрового потенциала, обеспечение адекватности его структуры тенденциям социально-экономического развития страны основывается на следующих необходимых условиях: анализ и прогнозирование перспектив развития науки, техники, технологии, рынков труда, а также тенденции профессионализации сфер труда; обеспечение законности при реализации государственной политики занятости профессионально трудоспособных граждан; демократизация форм и методов контроля за процессами.

Инвестициями в будущее следует рассматривать привлечение субъектами кадровой политики средств в развитие кадрового потенциала страны.

Государственное регулирование инвестиций в развитие кадрового потенциала должно осуществляться по следующим направлениям: обеспечение сохранения единства социально-культурного и экономического пространства государства; установление и стимулирование, в интересах устойчивого развития страны, приоритетных направлений развития кадрового потенциала; создание гибкой и высоко эффективной системы формирования кадрового потенциала страны, адекватной потребностям ее устойчивого развития.

Государственное регулирование инвестиций в развитие кадрового потенциала страны в условиях рыночных отношений требует совершенствования нормативной правовой основы для развития негосударственных профессиональных образовательных учреждений, расширения финансовой самостоятельности учебных заведений и платных образовательных услуг.

Государство осуществляет формирование механизмов востребованности кадрового потенциала общества по следующим основным направлениям: создание надлежащих условий востребованности кадрового потенциала преимущественно экономическими методами; защита общества от непрофессионалов и защита интересов граждан, занятых в профессиональных видах деятельности; исключение условий дискриминации различных социальных групп граждан.

Механизмы востребованности кадрового потенциала общества должны получать юридическое закрепление в соответствующих законодательных актах, и прежде всего в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

Государственная кадровая политика призвана способствовать полнейшему раскрытию возможностей и способностей каждого человека в социально-профессиональной сфере в соответствии с его квалификацией, независимо от его пола, возраста, национальности, социального положения, вероисповедания, места жительства.

В заключении сформулируем следующие выводы и предложения.

1. Государство во взаимодействии с институтами гражданского общества, другими субъектами кадровой политики (общественными объединениями, политическими партиями, хозяйствующими субъектами) обеспечивает своевременное воспроизводство кадрового потенциала.

2. Приоритетным объектом государственного регулирования развития кадрового потенциала страны является профессиональное образование. Тотальная цифровизация и внедрение информационно-коммуникационных технологий является естественным и закономерным процессом [1, с. 579] Цифровая экономика требует изменения формата профессионального образования и согласования его с работодателями.

Список цитированных источников

1. Савина, Т. Н. Цифровая экономика как новая парадигма развития: вызовы, возможности и перспективы / Т. Н. Савина // Финансы и кредит. – 2018. – Т. 24, № 3. – С. 579–590.