

дендов и доходов от биржевых операций, в действительности же, холдинги, захватывая контрольный пакет акций какой-либо компании, получают возможность назначать своих людей в правление, совет директоров, другие органы подконтрольной компании.

Финансово-промышленные группы (ФПГ) в отечественной экономике явление неординарное. Развитие ФПГ строится на объединении производственного, банковского, торгового, страхового капитала на равноправных условиях.

Каждая из рассмотренных форм объединений имеет свои преимущества и недостатки. В системе строительного производства целесообразно создавать объединения холдингового типа, преобразуя крупные акционерные общества, созданные на базе строительных объединений, в холдинги. Реорганизация должна пойти по пути преобразования филиалов в дочерние акционерные общества, что позволит восстановить статус юридического лица структурному подразделению, и, в то же время, сохранить единое управление собственностью. Объединения холдингового типа позволят создать эффективный механизм корпоративного управления, в котором будут могут быть реализовано организационно-технологическое единство, входящих в состав холдинга предприятий

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ю. А. Веселов

*Минский государственный институт
современных технологий и маркетинга
г. Минск, Республика Беларусь*

Формирование экономической системы, основанной на преимущественно рыночных подходах, требует формирования адекватной модели социальной политики особенно в социально-трудовых отношениях. Это проявляется в формировании системы социального партнерства. Концепция развития которой в 1997 году была разработана социальными партнерами и утверждена Постановлением СМ РБ в качестве основы для последующей законотворческой и организационной деятельности в этой области.

Концепция развития социального партнерства его важнейшей задачей считает "позаговое повышение доходов населения на основе роста производительности труда и повышения эффективности производства". Решение этой задачи невозможно без обеспечения конкурентоспособности наших субъектов хозяйствования на внешних рынках.

Конкурентоспособность предприятия – это прежде всего конкурентоспособность его персонала, способного в условиях рыночной конъюнктуры и жесткой конкуренции гибко и динамично реагировать на требования научно-технического прогресса.

Реформирование товаропроизводителей с учетом требований рынка требует кадровой реструктуризации их персонала на основе приобретения новых знаний, навыков, квалификаций и специализаций. Поэтому система повышения квалификации и переподготовки кадров в материальной сфере как подсистема национальной модели профессионального образования должна, на мой взгляд, функционировать как элемент системы социального партнерства.

Действительно, наниматели и профсоюзы как представители сторон социального партнерства на предприятии (фирме) кровно заинтересованы в рыночной конкурентоспособности своего персонала. Без этого не может быть достигнута высокая прибыль и зарплата как конечная цель их социально-трудовых и производственных отношений. Следовательно, объективно существующая общая заинтересованность в инвестициях в человеческий капитал должна быть реализована, в первую очередь, в принципиально новом подходе к организации и финансированию повышения квалификации и переподготовки кадров. Нужна новая парадигма системы обучения работающих. Суть ее можно изложить следующим образом.

Правовой основой новой модели должна стать статья 13 Конституции РБ, которая определяет, что "Отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон", а также два Указа Президента РБ по развитию социального партнерства, действующее законодательство.

Организационной формой новой системы профессиональной подготовки, основанной на принципах социального партнерства и прямой ответственности субъектов экономической деятельности могут стать "Национальное соглашение по непрерывному профессиональному обу-

разованию" и "Трехстороннее соглашение о сути непрерывного образования рабочих и служащих".

Непрерывное профессиональное образование в этой модели определяется как комплекс образовательных проектов, проводимых предприятиями и организациями, направленных на повышение уровня знаний, повышение квалификации и переподготовку кадров в соответствии с нуждами субъектов хозяйствования, а также на индивидуальные программы профессионального образования. Эта модель, которая является для нас новшеством и которая впервые признает роль социального партнерства в решении проблемы, что, как и когда изучать, приведет нас к достижению максимальной эффективности, профессионализма, конкурентоспособности, будет способствовать адаптации инвестиционных процессов в непрерывном образовании к новым потребностям производства. Трехстороннее соглашение должно стать составной частью Генерального Трехстороннего соглашения о социальном партнерстве. Оно должно предусматривать финансовую схему реализации Национального соглашения по непрерывному профессиональному образованию, которое заключается объединениями нанимателей и профсоюзов без участия правительства, т.е. это двустороннее соглашение.

Исследования, проведенные нами говорят о том, что средние затраты белорусских товаропроизводителей на обучение персонала сегодня едва достигают 0,1% от стоимости рабочей силы. Более того, подобной статьи затрат практически не существует на малых и средних предприятиях, где практически не применяются программы обучения персонала. В то же время актуальность профессионального обучения в секторе малого бизнеса чрезвычайно в силу его развития и роста в рыночных условиях.

Поэтому в Национальном соглашении это должно быть заявлено как приоритетное направление. Целями Трехстороннего соглашения должны быть:

- повышение квалификации и переподготовки персонала, его профессиональное развитие;
- обеспечение конкурентоспособности предприятий и организаций;
- адаптация человеческих ресурсов технологическим новациям;
- содействие развитию новых видов экономической деятельности.

Потенциальные участники и пользователи:

- предприятия и организации (наниматели и профсоюзы), которые проводят мероприятия по обучению персонала в срoки, предусмотренные соглашениями;
- рабочие и служащие, занятые на предприятиях и организациях, проходящие обучение по индивидуальным учебным программам.

Вид деятельности:

- обучающие программы и планы предприятий и организаций. Разрабатываются ими при численности 100 и более работающих.
 - групповые планы. Разрабатываются объединениями нанимателей и профсоюзов для предприятий с занятостью менее 100 работающих;
 - отраслевые и межотраслевые планы и программы для тех отраслей и секторов экономики, которые имеют общие сферы деятельности. Разрабатываются отраслевыми наиболее представительными объединениями нанимателей и профсоюзов;
 - индивидуальные обучающие программы для осуществления по выбору непосредственно отдельными служащими. Применяются при необходимости индивидуального обучения. Их максимальная продолжительность - 150 учебных часов в течение года (для отрасли) и 80 часов в рамках предприятия по выбору служащего.
- Финансирование соглашения.

Основным источником финансирования являются взносы на профессиональное образование рабочих и служащих в размере 0,5% от средств оплаты труда нанимателя и брутто-зарплаты работника в месяц. Взносы перечисляются ежемесячно в целевой внебюджетный фонд профессионального образования, счета которого находятся в казначействе. Казначейство контролирует их целевое использование со стороны Национального центра непрерывного профессионального образования (НЦНПО), который создается на паритетных началах из представителей нанимателей и профсоюзов (например 5 и 5).

Организация выполнения соглашения. Для координации работ по исполнению Национального соглашения по непрерывному профессиональному образованию, стороны его подписавшие, формируют национальную комиссию по непрерывному профессиональному образованию. В соответствии с ее полномочиями и ответственностью комиссия выполняет задачи по применению Соглашения, разрешению возник-

кающих проблем, администрированию внебюджетного целевого фонда, предназначенного для финансирования образовательных программ, соответственно установленных критериев и приоритетов при отборе учебных программ и проектов, общей оценке результатов их выполнения. Комиссия формируется на паритетной основе из представителей нанимателей и профсоюзов.

Национальная комиссия по непрерывному профессиональному образованию может осуществлять свою деятельность через отраслевые комиссии, созданные с учетом специфики отдельных отраслей экономики и видов деятельности, с учетом характерных их особенностей. Отраслевые комиссии создаются в рамках заключенных отраслевых соглашений по непрерывному профессиональному образованию, что лишним раз подчеркивает ведущую роль коллективных договоров и соглашений.

В свою очередь стороны, подписавшие Национальное соглашение по непрерывному профессиональному образованию создают Национальный центр по непрерывному профессиональному образованию как единую структуру для решения задач по планированию, финансированию, техническому обеспечению и контролю деятельности по применению образовательных программ согласно обоим соглашениям (двустороннее и трехстороннее).

Управляющая структура центра по своему составу и функциям аналогична соответствующим параметрам Национальной комиссии по непрерывному профессиональному образованию.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РОСТА КАЧЕСТВА ИХ КВАЛИФИКАЦИИ

Л. В. Образцов, А. В. Билевич.

*Институт повышения квалификации и переподготовки кадров при БПИ,
г. Брест, Республика Беларусь*

Вопросы разработки научной концепции занятости населения в республике неразрывно связаны с решением проблем в регионах, адекватно реагирующих на социально-экономическую ситуацию. С недавнего времени это позволяет оперативно реагировать на развитие народного хозяйства и адаптировать существующую региональную систему