

Анастасия Стрельченко

(Республика Беларусь)

Научный руководитель Е.М. Бельчина, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Человеческий потенциал, как и многое другое, имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это исходит из того, что спустя некоторое время организация начинает требовать намного больше отдачи от своих сотрудников, нежели ранее. И только поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства фирмы.

В современных условиях хозяйствования в Республике Беларусь проблема человеческого капитала и повышения эффективности использования трудовых ресурсов особенно остро стоит в аграрном секторе.

Сельская местность очень нуждается в квалифицированных кадрах, в разных отраслях и, конечно, в поддержке молодых специалистов. Главная проблема сельской жизни – низкий жизненный уровень. Молодые специалисты не трудоустраиваются в сельской местности, из-за низких зарплат, отсутствия жилья и развитой инфраструктуры.

Процедура определения места работы выпускника после распределения, осуществляемая государственными учреждениями образования не всегда способствует удовлетворению потребностей отраслей экономики в специалистах. Несмотря на то, что выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны отработать установленные сроки обязательной работы по распределению, как правило, после этого не закрепляются на первом рабочем месте.

В качестве мер, способствующих закреплению молодых специалистов государством предусмотрены особые условия при трудоустройстве, а также система бонусов и дополнительных выплат. В частности, в Республике Беларусь молодые специалисты могут рассчитывать на денежную поддержку государства, которая выплачивается в разных формах (оплата переезда, подъемные, социальная стипендия, единовременная выплата, повышение оклада).

Несмотря на то, что законодательством Республики Беларусь предусмотрено множество гарантий и компенсаций, вопрос о предоставлении жилых метров для молодых специалистов остается

актуальным. Согласно закону, наниматель не обязан предоставлять жилье выпускнику по распределению. Однако работодатели, заинтересованные в молодых профессионалах, стараются помочь им решить жилищный вопрос.

Молодым специалистам предоставляется также и льготное кредитования сроком на 5 лет, в размере 25 % ставки рефинансирования Национального банка Республики Беларусь, максимальный размер – до 15 бюджетов прожиточного минимума.

Однако, кроме положительных сторон, молодые специалисты сталкиваются с такими проблемами как:

- неудовлетворенность профессией или условиями труда;
- неудовлетворенность размерами материального вознаграждения за труд;
- отсутствие перспективы повышения квалификации и повышения в должности и многое другое.

С целью повышения закрепляемости молодых специалистов на первом рабочем месте нами предлагается:

- снижение ставки подоходного налога для молодых специалистов в первые 2 года, и в последующие 3 года после закрепления по месту распределения;

- для молодых специалистов, направленных на работу по распределению в сельскую месту, следует предусмотреть повышение надбавки за стаж.

Таким образом, государственная политика поддержки молодых специалистов должна быть направлена не только первые 2 года работы по распределению, но и способствовать закреплению молодых специалистов на первом рабочем месте.

УДК 005.95/.96

Алина Тишкевич
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н.Н. Киренко, к.э.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

СИСТЕМА СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Работать эффективно – это значит добиваться больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств. Нельзя не согла-