

**Методологические аспекты организации занятости населения
в отраслях промышленности Республики Беларусь**

Буцанец Н.Б.

Белорусский национальный технический университет

Актуальность исследования методологических аспектов организации занятости в промышленности Республики Беларусь обусловлена тем, что промышленный комплекс способствует достижению главной цели социально-экономического развития страны – росту благосостояния и улучшению условий жизни населения.

Задачами государственной системы управления занятостью в промышленности в современных условиях экономической нестабильности становятся выработка и реализация политики и рекомендаций в области оплаты и мотивации труда, регулирования трудовой миграции, трудового законодательства, условий труда, организации промышленного труда, конфликтных ситуаций, социального партнерства, профессионального дополнительного обучения взрослого населения и повышения его квалификации, нормирования труда.

Экономический рост любого промышленного предприятия зависит от эффективного и своевременного внедрения прогрессивных инновационных технологий, что неразрывно связано с повышением образовательного уровня работников. Дополнительные образовательные программы являются составными элементами социальных программ предприятий и важнейшим звеном национальной системы организации трудовой деятельности. В современной ситуации работодатели поддерживают в основном те образовательные программы, которые связаны непосредственно с производственным процессом. К ним относятся программы развития кадрового потенциала, включающие создание и развитие систем внутрипроизводственного обучения работников. Программы, финансируемые по инициативе предприятия, призваны создавать наиболее благоприятные условия для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов и для постоянного роста профессионализма кадров. В настоящее время акцент должен делаться на оптимизацию внутрипроизводственных программ подготовки и переподготовки работников. Среди них особое место должны занимать программы развития персонала, которые необходимо реализовывать в рамках кадровой стратегии (обучение и профессиональное развитие, применение мотивационных схем оплаты труда при повышении квалификации, привлечение сотрудников к принятию управленческих решений в образовательном процессе).