

Е. В. Ванкевич, доктор экономических наук, профессор,
проректор по научной работе
Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РЫНКА ТРУДА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время в Республике Беларусь прогнозирование потребностей в трудовых ресурсах для формирования заказа осуществляется организациями, государственными органами с учетом среднегодовых показателей изменения количественного и качественного состава работников организаций, прогнозов и бизнес-планов развития организаций, программ развития отраслей и административно-территориальных единиц. Прогнозы составляются на основе заявительного принципа, по результатам заявки предприятий в органы государственного управления о дополнительной перспективной потребности в кадрах и заявки на подготовку рабочих и служащих в учреждения образования. Предприятия на основании анализа своих бизнес-планов и перспектив развития, естественного движения кадров определяют перспективную потребность в работниках в разрезе категорий персонала. Изучение природы заявляемого предприятиями дефицита специалистов (рабочих, строителей, инженеров и пр.) показало, что основными его причинами являются: низкий уровень оплаты труда, устаревшая система организации и нормирования труда на предприятиях, которая формирует завышенную потребность в кадрах. Исследование также выявило проблему отсутствия у кадровых служб предприятий научно обоснованных подходов определения потребности предприятий в кадрах (особенно на перспективу), их недостаточно активное сотрудничество с учреждениями образования [1]. Исследование структуры формирования потребности в кадрах на предприятиях показало, что основной удельный вес в ней составляет замещение выбывших по причине текучести работников, то есть восполнение выбытия (до 95 %) [2, с. 104–131].

Одним из ключевых элементов формирующейся в Республике Беларусь информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в персонале является разработка методики определения перспективной потребности в работниках, навыках (квалификациях) и формирования исходной информационной базы для прогнозирования. В настоящее время расчет перспективной потребности в кадрах по виду экономической деятельности производится по результатам агрегирования данных предприятий, которые, в свою очередь, используют для расчета потребности в рабочих основного производства технологические паспорта оборудования, а при расчете потребности в других категориях работников – соответствующие нормативные документы, которые разрабатывались на основе нормативов 80-х годов XX века¹. Это объясняет

¹Например, нормы труда на обслуживание административных, учебных и общественных зданий утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.06.2003 г. № 80. В соответствии с ними во всех организациях нормируется численность обслуживающего персонала. В частности, в их основе лежат: «Нормативы численности рабочих, занятых обслуживанием общественных зданий (зданий управлений и зданий конструкторских и проектных организаций)». М.: ЦБНТ, 1988; «Нормы времени на текущий ремонт и техническое обслуживание

изначально высокий уровень планируемой численности работников вспомогательных, обслуживающих производств и служащих.

Данная методология расчета перспективной потребности в персонале имеет ряд недостатков:

– не позволяет спрогнозировать принципиально новые потребности в персонале, так как повторяет сложившиеся пропорции и численность;

– не позволяет определить перспективные навыки и требования к персоналу, что становится препятствием для своевременного обновления учебных планов и программ в учреждениях образования для обеспечения опережающей подготовки специалистов для национальной экономики. В итоге нет возможности сформировать информационную базу для предвидения новых профессий и изменения структуры занятости.

Таким образом, отечественным предприятиям необходимы методика прогнозирования дополнительной потребности в кадрах и укрепление потенциала их кадровых служб. Технология определения перспективной потребности в персонале на микроуровне должна включать:

1) построение моделей рабочих мест для рабочих и служащих на основе опроса нанимателей и экспертных оценок будущих потребностей в навыках, на базе которых далее можно реализовать технологии подбора, оценки, расстановки кадров;

2) расчет стоимости рабочего места по показателю совокупных затрат работодателя на персонал. Такой подход правомерен [3, с. 91–92]. Анализ структуры затрат на персонал в организациях Республики Беларусь показывает, что кроме предусмотренных законодательством обязательных социальных выплат существует ряд статей, которые могут повышать либо понижать стоимость рабочего места в зависимости от целей организации;

3) базирование на фактическом балансе рабочего времени. Например, при проведении кадровой диагностики отдельных белорусских предприятий выявлено, что коэффициент использования календарного фонда рабочего времени составляет 62,2 % и находится в динамике уменьшения. Это значит, что фактически отработанное время почти на 40 % меньше календарного фонда, поэтому при расчете экономически обоснованной численности работников использование календарного фонда намеренно завышает плановую численность;

4) расчет показателей движения рабочей силы для прогнозирования текущей потребности.

зданий и сооружений». Мн., 1986; «Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений». М.: ЦБНТ, 1983; «Типовые нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений». М.: ЦБНТ, 1982; «Типовые укрупненные нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений». М.: ЦБНТ, 1986; «Типовые нормы времени на полотерные и стеклопротирочные работы». М.: ЦБНТ, 1983; «Нормы труда на обслуживание административных, учебных и общественных зданий». Минск: НИИ труда. 1999. Численность служащих устанавливается на основе следующих документов: Межотраслевые нормативы численности работников, занятых бухгалтерским учетом и финансовым обеспечением деятельности коммерческих организаций (Приложение к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.11.2006 г. № 143); Межотраслевые нормативы численности работников служб организации труда и заработной платы коммерческих организаций (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.09.2007 г. № 117); Межотраслевые нормативы численности работников кадровых служб коммерческих организаций (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.12.2005 г. № 187); Рекомендации по разработке примерных структур и штатных нормативов численности работников аппарата управления коммерческих организаций государственной формы собственности и организаций с долей собственности государства в их уставных фондах более 50 процентов (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.03.2004 г. № 25).

Экономически обоснованная численность персонала рассчитывается как сумма численности рабочих и служащих, необходимых для производства реализованной в отчетном периоде продукции. Численность рабочих основного производства определяется по нормативному времени, необходимому для производства реализованной продукции по каждой номенклатурной группе изделий по формуле

$$Ч_{\text{раб}} = \frac{T_{\text{н}}}{T_{\text{максвозм}}} \times k,$$

где $T_{\text{н}}$ – время, необходимое для производства реализованной продукции, которое, в свою очередь, определяется с помощью формулы вида

$$T_{\text{н}} = \sum \frac{N_i T_i + T_{\text{нзп}i}}{K_{\text{в}}},$$

где N_i – количество изделий i -й номенклатурной позиции реализованной продукции;
 T_i – время по изготовлению изделий i -й номенклатурной позиции реализованной продукции;

$T_{\text{нзп}i}$ – время, необходимое для изменения величины незавершенного производства в соответствии с производственным циклом изделий i -й номенклатурной позиции продукции;

$K_{\text{в}}$ – фактический коэффициент выполнения норм в предыдущем периоде;

$T_{\text{максвозм}}$ – максимально возможный фонд рабочего времени одного рабочего;

k – коэффициент пересчета явочной численности в списочную (в прерывных производствах рассчитывается как отношение табельного фонда рабочего времени к максимально возможному).

Численность занятых в подразделениях, обеспечивающих основное производство, в целом не должна превышать 35 % от общей численности работников организации (рекомендуемый общий целевой показатель для производственных предприятий Западной Европы).

Данный расчет позволяет определить экономически обоснованную численность работников в отчетном периоде и сравнить ее с фактической численностью. Апробация его элементов на примере отдельного предприятия промышленности Республики Беларусь выявила следующее: 1) предприятие имеет избыточную численность работников (оцененную по показателям эффективности использования рабочего времени и превышения запасов готовой продукции на складе над нормативным значением) и плавно сокращает численность персонала; 2) при расчете плановой численности персонала изначально закладываются ненапряженные нормы выработки, которые устойчиво перевыполняются на 13–15 % (табл.). В итоге только в одном цехе численность рабочих основного производства со сдельно-премиальной оплатой труда превышает экономически необходимую численность на 15,5 %, что влечет соответственно избыток работников и других категорий; 3) динамика найма нового персонала также активна, как и динамика его выбытия, причем анализ профессионально-квалификационной структуры персонала показывает, что существенных изменений в анализируемый период не произошло. Это подтверждает первоначальное предположение о необходимости методики прогнозирования будущих потребностей в навыках и квалификациях на предприятии, основанной как на расчетных данных, так и на опросе предприятий.

Специалисты ЕФО выделяют несколько подходов к измерению потребности в навыках и опросу нанимателей [5, 6]:

- прогноз структуры занятости и изменений в ней, предусматривающий своеоб-разный перевод профессий в текущие и будущие используемые навыки;
- прогноз вакансий в организации, предполагающий анализ существующих вакансий и причин их существования. Например, вакансии трудно заполнить из-за нехватки соответствующих специалистов, недостатка соответствующих компетенций у претендентов, низкой заработной платы, непривлекательности условий труда и пр. Такая информация может быть использована в качестве индикатора как для прогноза и устранения недостатка в навыках, так и для сокращения экономически необоснованных рабочих мест;
- прогноз навыков, предполагающий заполнение анкеты с ответами о требуемых общих и специальных навыках (респондентам может быть предложена шкала важности, ценности, частоты, оценивающая требуемые навыки);
- прогноз потребности в обучении, повышении квалификации, переподготовке – предполагает описание необходимых и планируемых тренинговых программ, часто с разделением для штатных работников предприятий или для вновь принятых. Предполагается, что требуемые навыки определяются в ходе выполнения задач, которые должны быть ориентированы на цели организации. Такой опросный лист может включать, по рекомендациям ЕФО, от 5 до 50 вопросов. Для того чтобы получить сопоставимую информацию, пригодную для анализа и прогноза на мезо- и макроуровнях, целесообразно придерживаться общепринятой классификации навыков: базовые и технические навыки, навыки трудоустройства, персональные качества, определенные Национальной рамкой квалификаций. Конфигурация опросника для предприятий должна содержать следующие блоки [4, с. 36]: базовая информация об организации, профессиональная структура рабочей силы и ее характеристики, применяемые процедуры найма работников, используемые навыки у занятых работников, направления развития персонала, спрос на рабочую силу в соответствии со стратегией развития организации. Структурирование последнего блока имеет особое значение. Важным элементом системы обоснованного прогнозирования перспективной потребности в персонале является совершенствование информационной базы прогнозирования [5].

Результаты опроса предприятий позволят сформировать обзоры в разрезе видов экономической деятельности, профессий, которые можно использовать предприятиям при планировании мероприятий кадровой политики, учреждениям образования и непосредственно соискателям рабочих мест.

Таблица. Результаты расчета экономически обоснованной численности персонала на отдельном предприятии Республики Беларусь, данные 2014–2016 гг.

Показатели	Расчетное значение и его интерпретация
Совокупный уровень избыточной численности занятых, % к среднесписочной численности ППП, чел.	7,1 % (рассчитан по показателям потерь рабочего времени и превышения запасов готовой продукции на складе над нормативным значением)
Коэффициент оборота по приему	0,14–0,18
Коэффициент оборота по выбытию	0,19–0,22
Фактический уровень выполнения норм труда (нормированных заданий) (на примере одного из цехов предприятия)	113–115 % (при плановом значении 100 %, что свидетельствует о ненапряженных нормах)
Потенциально избыточная численность рабочих со сдельно-премиальной заработной платой (на примере одного цеха)	15,5 % от среднесписочной численности рабочих цеха

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. Кадровая служба: направления активизации / Е. Ванкевич // Белорусская думка. – 2011. – № 1. – С. 52–59.
2. Ванкевич, Е. Кадровая диагностика как элемент социально ответственной реструктуризации / Е. Ванкевич, Н. Маковская // Социально ответственная реструктуризация предприятия: сб. статей / под науч. ред. В. В. Валетко, Т. В. Елецких. – Минск, 2013. – С. 104–131.
3. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 6-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. – 1092 с.
4. Mane, F. Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs / F. Mane, T. Corbella. – Vol. 5. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.
5. Rihova, H. Using labour market information. Guide to anticipating and matching skills and jobs / H. Rihova. – Vol. 1. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
6. Schomburg, H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries / H. Schomburg. – Vol. 6. Carrying out tracer studies. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

Получено 05.10.2017 г.