

перед ним колоссальными возможностями. Умножающаяся в своем прежнем капиталистическом качестве социально-экономическая система продолжает довлеть над ним. И к сожалению от этого в выигрыше остаются в основном лишь определенные слои общества, которых не очень беспокоит, какая цена будет заплачена за их благосостояние и благополучие ныне живущих и еще не родившихся жителей планеты Земля.

*Е. В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор  
ВГТУ (Витебск)*

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ НА МИКРОУРОВНЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Проблема составления качественных прогнозов потребности в персонале и в перспективных навыках и квалификациях (что шире и сложнее) является актуальной для всех стран. Каждая страна решает ее по-своему, в основном путем формирования собственной комбинации различных эмпирических баз и методов прогнозирования. Например, в Финляндии прогнозирование основано на использовании количественных (при разработке прогноза спроса на новые кадры и потребности в их подготовке) и качественных методов (при разработке прогнозов в компетенциях и профессиональных знаниях и умениях). Количественные прогнозы, как правило, выполняются на основе эконометрического моделирования Национальным управлением образования Финляндии совместно с Государственным институтом экономических исследований (например, прогнозы вакансий по категориям работников, профессиям, видам экономической деятельности с помощью модели *Mitenna*). Качественные прогнозы разрабатываются экспертами и социальными партнерами в разрезе видов экономической деятельности. Для этого в Финляндии создана система национальных комитетов по профессиональной подготовке (всего 26 таких комитетов), которые работают в качестве экспертных органов при прогнозировании потребности в знаниях, умениях, компетенциях при Министерстве образования и культуры Финляндии и Национальном управлении образования Финляндии. В состав советов входят представители объединений работодателей и работников, учреждений образования, учителя. В результате их деятельности составлен прогноз «Образование, профессиональная подготовка и спрос на трудовые ресурсы в Финляндии в период до 2025 года». Далее прогноз вакансий и численности занятых в разрезе профессиональных групп сопоставляется с количеством студентов и учащихся по направлениям. Информация предоставляется всем заинтересованным пользователям для самостоятельного принятия решений.

В Республике Беларусь органы по труду, занятости и социальной защите регулярно проводят анализ текущей ситуации о потребности в кадрах на основе сведений предприятий о вакансиях, подаваемых в органы государственной службы занятости. Но реальная потребность предприятий в кадрах отличается от этих данных. Об этом говорит сравнение структуры вакансий с данными одного из крупнейших белорусских порталов по трудоустройству — [rabota.tut.by](http://rabota.tut.by) (сравнение показывает существенные различия как в структуре пользователей (поданных резюме), так и в структуре заявленных вакансий). Планирование дополнительной потребности в кадрах на предприятиях осуществляется отделами кадров на основе заявок руководителей подразделений, оценки перспектив развития предприятия и естественного движения кадров. В основном используется только метод экстраполяции, при этом существующая статистическая база ограничивает возможности эконометрического моделирования. Возможно, решением данных проблем может стать проведение регулярных опросов нанимателей. В этом случае речь должна идти о разработке формы опроса, организации электронной платформы для его регулярного проведения, нормативно-правовой основы организации. Предприятиям необходима методика определения дополнительной потребности в кадрах и укрепление потенциала их кадровых служб. Для этого необходимо решить следующие задачи: отработка анкеты опроса нанимателей и подготовка работников кадровых служб для его проведения, построение прогностических моделей в разрезе видов экономической деятельности и основных профессионально-квалификационных групп и их публикация.

*М. В. Вишнякова, аспирантка  
БГУ (Минск)*

## **ИННОВАЦИИ КАК КЛЮЧЕВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Складывающиеся в настоящее время непростые социально-экономические условия делают необходимым включение инноваций в производственную деятельность ряда бизнес-структур с целью повышения их конкурентоспособности на существующих рынках.

Вместе с тем представители бизнес-структур давно обратили внимание на очевидную выгоду от использования технико-технологических, организационно-управленческих инноваций в деятельности своего предприятия не только в целях достижения коммерческого успеха, но и в целях достижения социального эффекта. Ряд организаций во всем мире, в том числе и Республика Беларусь, заявляют о своей социально ответственной деятельности. Социальное предпри-