

экономики, создания дополнительных конкурентных преимуществ на мировых рынках, и как результат повышения национальной безопасности в стране необходимо создавать особые условия развития высокотехнологического сектора.

Список литературы

1. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс]: утвержденная Указом Президента Республики Беларусь 9 ноября 2010 г. №575 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Гораева, Т.Ю. Система государственного стимулирования развития высокотехнологического сектора экономики в Республике Беларусь: теоретический и практический аспекты / Глобализирующаяся экономика в условиях финансовой нестабильности: монография / Ю.Е. Путихин [и др.]; под ред. В.Д. Никифоровой. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2017. – 205с., С. 145-165.

3. Gorayeva T. High-tech sector development in an economy in the context of digital transformation of the society // D. Hummel. EU's Connectivity in Times of Eurasian Dynamics /– WeltTrends, Potsdam, 2020. P. 251-264.

4. Гораева Т.Ю. Развитие высокотехнологического сектора экономики в условиях реализации политики импортозамещения / Т.Ю. Гораева / Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности: сборник научных трудов Международного научно-технического симпозиума «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Международного Косыгинского Форума «Современные задачи инженерных наук» (29-30 октября 2019 г.). – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2019, Часть 2. – С. 37-39.

5. Бочкарева, Е.А. Обеспечение инновационного обновления высокотехнологических производств на основе международной научно-технической и производственной интеграции: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М., 2013. – 24 с.

6. Варфоломеев, В.П. Управление высокотехнологичным производством / В.П. Варфоломеев. – М.: Экономика, 2009. – 365 с.

УДК 331.108.22

ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ STAFF PLANNING OF COMMERCIAL ORGANIZATION

**Горовой Станислав Олегович
Gorovoy Stanislav Olegovich**

*Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь,
Витебск
Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus, Vitebsk
(e-mail: stanislavgorovoj@gmail.com)*

Аннотация: В статье представлены различные методики расчёта численности персонала организации, позволяющие определить его оптимальное количество. Основное внимание сконцентрировано на оценке потенциала избыточной занятости (дополнительной потребности) персонала.

Abstract: The article presents various methods of calculating the number of personnel, that allow to determine its optimal amount. The main attention is focused on the assessment of an excess employment (additional staffing requirements).

Ключевые слова: планирование численности персонала, избыточная занятость, коммерческая организация.

Keywords: staff planning, excess employment, commercial organization.

В современных условиях мировая экономика вступила в новый этап – этап глобализации, важное значение в которой имеет национальная конкурентоспособность. Она определяется, прежде всего, конкурентоспособностью отдельных организаций и конкурентоспособностью выпускаемой продукции. В этой связи важную роль играют имеющиеся у той или иной организации ресурсы: материальные, финансовые, трудовые, информационные и др.

Из всей совокупности ресурсов организации особое место занимают трудовые ресурсы (персонал). В условиях рыночной экономики одной из важнейших задач повышения рентабельности производства является учёт и измерение факторов, обуславливающих эффективность работы кадрового состава организации, в частности уровня и структуры затрат на персонал, поскольку персонал организации является носителем уникальных знаний и навыков, он становится одним из главных ресурсов фирмы. Вложения в персонал рассматриваются как инвестиции, повышающие ценность человеческого капитала.

Немаловажная роль в учёте персонала организации принадлежит планированию его численности. Численность персонала и размер оплаты его труда определяют существенную часть издержек любой коммерческой организации. Поэтому в условиях рыночных отношений организации стремятся определить и установить оптимальную численность работников, чтобы минимизировать затраты и тем самым обеспечить свою конкурентоспособность.

Основная задача планирования численности персонала заключается в обосновании потребности и обеспечении правильного использования трудовых ресурсов. Однако, всё большее значение начинает приобретать социальная направленность в работе с персоналом, смена акцентов в кадровой политике. Новые экономические условия требуют и новых технологий кадровой работы. Формирование, развитие и использование кадрового потенциала организации должны строиться на плановой основе [5]. В связи с этим возрастает роль планирования и информационного обеспечения этой работы в коммерческих организациях.

В современной экономической практике существует множество различных методов определения численности персонала организации. Выбор того или иного метода может быть обусловлен размером организации, спецификой её деятельности и другими факторами.

Основой для расчета плановой численности является запланированный объём производства, рост производительности труда, трудоёмкость изготовления одного изделия, а также полезный фонд рабочего времени. В зависимости от исходных данных существуют различные методы планирования численности персонала.

Общая (годовая) потребность организации в кадрах может быть определена методом корректировки базовой численности [4]. Метод планирования численности путём корректировки базовой численности работников является укрупнённым и применяется на стадиях предплановой работы. Он относительно прост, имеет незначительную трудоёмкость плановых расчетов, не требует большого количества информации.

По данному методу плановая численность работников в наиболее общем виде определяется по формуле [4]:

$$C_n = C_o \times K_{on} (\pm \mathcal{E}_q)$$

где C_n – планируемая численность персонала, чел.; C_o – численность персонала в базовом году, чел.; K_{on} – рост объёма производства в планируемом периоде в процентах к базисному уровню; \mathcal{E}_q – дополнительная экономия (увеличение) численности работников в планируемом периоде по технико-экономическим факторам, чел. Данный показатель может самостоятельно определяться организацией в зависимости от поставленных целей.

Исходя из общей численности и удельного веса каждой категории персонала в базисном году данным методом возможно рассчитать численность работников по отдельным категориям. Однако метод корректировки базисной численности имеет существенный недостаток, так как учитывает влияние только одного фактора на численность работников: планируемого объёма произведенной продукции (работ, услуг) и не учитывает влияние других факторов (норм по выполнению операций для тех или иных категорий работников).

Если в плановых расчётах используется производительность труда (выработка на одного работника), то планируемая численность работников может быть определена следующим образом [4]:

$$Ч_n = \frac{ОПП}{B_{1p}}$$

где ОПП – объём произведенной продукции в планируемом году в сопоставимых ценах; B_{1p} – выработка продукции на одного работника в отчётном году.

Данный метод аналогичен методу планирования численности путём корректировки базовой численности, так как они имеют одинаковый экономический смысл.

Списочную численность персонала можно определить с учётом степени использования фонда рабочего времени, численности работников в отчётном году. В общем виде формула имеет вид [4]:

$$Ч_n = \frac{Ч_б}{K_{u.p.вр.}}$$

где $Ч_n$ – планируемая численность персонала, чел.; $Ч_б$ – численность персонала в базисном году, чел.; $K_{u.p.вр.}$ – коэффициент использования рабочего времени.

То есть, по данному методу в планируемую численность персонала закладывается показатель использования рабочего времени отчётного года.

Таблица 1 – Численность персонала организации А

Метод планирования	Численность персонала, человек
Путём корректировки базовой численности	1204
С учётом степени использования фонда рабочего времени	1201
Экстраполяция	1203

Составлено автором.

При планировании численности персонала можно воспользоваться статистическими методами. Например, для прогнозирования списочной (среднесписочной) численности персонала представляется возможным использовать метод экстраполяции, который учитывает тенденцию изменения численности работников прошлых периодов и переносит её на будущий.

Для использования различных методов планирования численности персонала было проведено исследование на примере одной из коммерческих организаций лёгкой промышленности Республики Беларусь (далее организация А).

В результате применения вышеизложенных методов планирования численности персонала для организации А были получены следующие результаты, которые представим в таблице 1.

Полученные числа свидетельствуют о практически одинаковых результатах при разных подходах к расчёту численности. На практике могут использоваться и множество других методов: экспертные опросы, интервью непосредственно в подразделениях организации [2], а также методы для отдельных категорий персонала (для рабочих – по нормам выработки, для вспомогательных рабочих и обслуживающего персонала – по трудоёмкости, для управленческого персонала – по формуле Розенкранца) [3, с. 264] и др.

В ходе планирования численности персонала важнейшее значение имеет установление дополнительной потребности (потенциала избыточной занятости или недостатка) в работниках в целом по организации, в том числе и по различным категориям.

Современные подходы к кадровой диагностике включают такое направление анализа, как определение параметров избыточной численности работников в организации.

Избыточная численность персонала или её недостаток определяются как разница между фактической и экономически обоснованной.

В современной экономической литературе [2, с. 157] необходимая численность персонала может быть определена расчётным путём посредством следующих методов:

1 метод – расчёт плановой потребности в персонале на производство продукции через трудоёмкость её производства;

2 метод – расчёт избыточной численности персонала, исходя из потерь рабочего времени в отчётном периоде и размера превышения запасов нереализованной продукции над нормативным значением;

3 метод – на основе бенчмаркинга (сравнения исследуемой организации с отраслевым лидером).

Наиболее интересным представляется оценка избыточной численности методом бенчмаркинга. В широком смысле бенчмаркинг – это метод оценки и сравнения исследуемой организации с любым из мировых (отраслевых) лидеров в этом бизнесе с целью получения информации, которая поможет организации разработать стратегию улучшения своих показателей хозяйственной деятельности [1]. Данный расчёт требуемой численности работников организации осуществляется на основе международной практики функционирования аналогичных отраслевых организаций.

Рекомендуемые общие целевые показатели для производственных организаций Западной Европы представим в таблице 2.

Таблица 2 – Параметры и показатели, используемые для оценки избыточной численности работников

Показатель	Содержание показателя
Категория персонала	Прямой персонал равен численности рабочих основного производства. Непрямой персонал равен численности вспомогательных рабочих и служащих
Соотношение категорий персонала	Соотношение численности прямого персонала к непрямому 3:1
Эффективность использования рабочего времени	При расчете закладывается плановый процент потерь рабочего времени в размере 15%. Поэтому эффективный фонд рабочего времени принимается равным 85% от календарного фонда
Численность административно-управленческого персонала (АУП)	Соотношение численности АУП к рабочим основного производства принято 1:8 или 1:12
Количество служащих (специалистов)	Определяется на основе норм управляемости с учётом численности рабочих основного производства и удельного веса основной продукции в объёме производства

Составлено автором на основании: [2, с. 160].

Все результаты, полученные данными методами для организации А представим в таблице 3.

Проведённый анализ размеров избыточной занятости в организации А выявил значительную вариацию в оценках. Прежде всего, это объясняется различной методологией расчёта тех или иных показателей в разных методах. Наиболее объективным методом является метод расчёта экономически обоснованной численности с учётом потерь рабочего времени и объёма нереализованной продукции, так как он учитывает реальные факторы, влияющие на численность персонала организации. Вместе с тем, для определения экономически обоснованной численности персонала необходимо проводить экспертный опрос непосредственно в структурных подразделениях организации с целью выявления реальной потребности в работниках.

Таблица 3 – Результаты оценки потенциала избыточной занятости численности работников организации А

Методы	Потенциал избытка (недостатка) в % от среднесписочной численности
1 метод	Недостаток 8,37 %.
2 метод	Избыток 3,36 %.
3 метод	основные рабочие – 83,6 % вспомогательные рабочие – 8,7 % АУП – 7,7 %, избытка нет

Источник: составлено автором.

В ходе исследования на примере одной из организаций лёгкой промышленности Республики Беларусь полученные результаты свидетельствуют об одинаковой потребности организации в работниках при использовании различных методов расчёта, однако значительная разница в оценках избыточной занятости. На основании этого можно сделать вывод о том, что оценка экономически обоснованной численности должна носить комплексный характер и подразумевать не просто расчёт необходимого числа работников, но и оценку реального потенциала избыточной занятости (недостатка). В этой связи планирование численности персонала является многоэтапным процессом, который должен осуществляться в любой коммерческой организации.

Список литературы

1. Ванкевич Е.В., Антонышева Ю.В. Направления совершенствования планирования численности занятых в организациях / Е.В. Ванкевич, Ю.В. Антонышева // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2013. – № 25. – С.123.
2. Ванкевич, Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микро-подходов: монография / Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 198 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебное пособие / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2008. – 638 с.
4. Федорова, Н.В., Минченкова О.Ю. Экономика труда: учебное пособие / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – Москва: КноРус, 2016. – 232 с.
5. Энциклопедия по экономике: планирование численности персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy-ru.info/info/98377/>. – Дата доступа: 01.10.2019.

УДК 339.543.2

ЭЛЕКТРОННОЕ ДЕКЛАРИРОВАНИЕ ТОВАРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ELECTRONIC DECLARATION OF GOODS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

**Григонис Ольга Александровна, Полякова Любовь Григорьевна
Grigonis Olga Alexandrovna, Polyakova Lyubov Grigorieva**

*Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова,
Республика Беларусь, Могилев
Mogilev State University named after A.A. Kuleshov, Republic of Belarus, Mogilev
(e-mail: olechka.grigonis@mail.ru, rplg2009.sk@yandex.by)*

Аннотация: В статье представлены положительные и отрицательные моменты электронного декларирования, позволяющие в комплексе проанализировать эффективность данного инструмента. Основное внимание сконцентрировано на национальной автоматизированной информационной системе электронного декларирования.

Abstract: The article presents the positive and negative aspects of electronic Declaration, which allow us to analyze the effectiveness of this tool in a complex. The main focus is on the national automated information system for electronic Declaration.