

УДК 331.5:677
DOI 10.47367/0021-3497_2023_42

**ОТРАСЛЕВАЯ ОБСЕРВАТОРИЯ РЫНКА ТРУДА
КАК ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РЕШЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ
(НА ПРИМЕРЕ ТЕКСТИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)***

**SECTORAL OBSERVATORY OF THE LABOR MARKET
AS AN ORGANIZATIONAL SOLUTION OF STUFF PROBLEMS
(ON THE CASE OF THE TEXTILE INDUSTRY OF THE REPUBLIC OF BELARUS)**

Е.В. ВАНКЕВИЧ

E.V. VANKEVICH

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

(Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus)

E-mail: vankevich_ev@tut.by

Определены причины кадровых проблем текстильной и легкой промышленности Беларуси. Показано, что субъекты хозяйствования отрасли и орган государственного управления (Белорусский концерн по производству и реализации товаров легкой промышленности «Беллегпром»), испытывая кадровый голод и дефицит компетенций, нуждаются в стратегических решениях и новых механизмах обеспечения необходимыми кадрами с требуемыми компетенциями. Эффективным инструментом решения данных вопросов является создание отраслевой обсерватории рынка труда. Анализ

* Статья подготовлена по материалам доклада Международной научно-технической конференции "Инновации в текстиле, одежде, обуви (ИСТАИ-2023)", которая состоялась 9-10 ноября 2023 года в учреждении образования "Витебский государственный технологический университет" (Республика Беларусь).

зарубежного опыта организации деятельности отраслевых обсерваторий рынка труда позволил выделить основные направления их деятельности (формирование базы данных, анализ и мониторинг динамики рынка труда и навыков в отрасли (секторе экономики); разработка аналитических материалов, рекомендаций, проведение целевых исследований по запросу; подготовка методических рекомендаций для осуществления кадровой работы и повышение квалификации работников кадровых служб организаций отрасли; организация обсуждения, дискуссий, конференций с заинтересованными сторонами) и определить факторы, способствующие их эффективной работе (наличие достоверной информационной базы, использование единых методических подходов, сотрудничество с органами государственного управления, негосударственными онлайн-порталами, кадровыми службами предприятий, учреждениями образования; практическая направленность и применимость результатов). Доказано, что формирование отраслевой обсерватории рынка труда текстильной и легкой промышленности представляется целесообразным на базе профильного университета. Определены основные задачи и результаты деятельности такой лаборатории.

The reasons for personnel problems in the textile and light industry of Belarus are identified. It is shown that the economic entities of the industry and the state management body (Belarusian Concern for Production and Sale of Light Industry Goods "Bellegprom"), experiencing staff shortage and competence deficit, need strategic solutions and new mechanisms to provide the necessary human resources with the required competencies. An effective tool for solving these issues is the creation of a sectoral labor market observatory. The analysis of foreign experience in organizing the activities of sectoral labor market observatories has allowed us to identify the main directions of their activities (formation of a database, analysis and monitoring of labor market dynamics and skills in the industry; development of analytical materials, recommendations, conducting targeted research on request; preparation of methodological recommendations for the implementation of human resources work and professional development of employees of human resources services of organizations in the industry; organization of discussions, workshops, conferences with the interested parties; organization of discussions and conferences with the staff of the industry organizations. It is proved that the formation of a sectoral observatory of the textile and light industry labor market seems to be expedient on the basis of a specialized university, the main tasks and results of such a laboratory are defined.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, отраслевая обсерватория рынка труда, текстильная и легкая промышленность.

Keywords: human resources, sectoral labor market observatory, textile and light industry.

Введение

В контексте усиливающейся специализации мировой экономической системы и демографических вызовов проблемы кадрового обеспечения приоритетных отраслей экономики становятся стратегически важной задачей. Для Республики Беларусь

текстильная и легкая промышленность является традиционно важной, определяющей специализацию отдельных регионов страны и формирующей занятость для 2,25% работников (среди которых 75,4% женщины) [5, с. 13, 25]. Особенности современного этапа развития, связанные, с

одной стороны, с ускоренными процессами цифровизации и проникновения ИКТ в бизнес-среду, а с другой стороны – тенденцией развития малых и средних производств в текстильной и легкой промышленности страны как более мобильных и конкурентоспособных, влияют на кадровые процессы в отрасли. Это проявляется в увеличивающемся разрыве между потребностями производств в работниках определенной квалификации, профессии и их предложением на рынке труда. В этих условиях от отраслевых органов управления и кадровых служб предприятий требуется проведение активной кадровой политики, основанной на выработке стратегий кадрового обеспечения и превентивной работы с учреждениями профессионального и высшего образования. Однако, как показывает практика, такой работы не проводится. В итоге предприятия жалуются на постоянную нехватку работников (особенно рабочих специальностей), на несоответствие подготовки специалистов в учреждениях высшего и профессионального образования требованиям реальных производств, однако сами никаких реальных действий для исправления данной ситуации не предпринимают. Одной из причин такого положения является отсутствие современных методических подходов к проведению анализа кадровой ситуации в отрасли и неготовность кадровых служб отдельных предприятий и кадровых управлений отраслевых концернов к проведению кадровой диагностики и разработке кадровых стратегий отрасли (предприятий). Данная ситуация не является ха-

рактерной исключительно для текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь. В определенной мере с ней сталкиваются многие отрасли и страны [2, 4]. Одним из способов ее решения является формирование отраслевых обсерваторий рынка труда, направленных на методическое и практическое сопровождение принятия кадровой политики в отрасли и на конкретных предприятиях. Целью статьи является разработка теоретических и методических подходов к организации и деятельности отраслевой обсерватории рынка труда для текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь на основе обобщения позитивного зарубежного опыта в этом вопросе и диагностики современных кадровых проблем белорусской текстильной и легкой промышленности.

Кадровые проблемы в развитии текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь

Цифровизация и глобализация оказывают значительное влияние на рынок труда: появляются новые профессии, трансформируются традиционные за счет возникновения новых навыков, усиливается мобильность рабочей силы (которая в условиях онлайн-платформ становится кросс-граничной). При этом одним из основных вызовов для традиционных отраслей экономики являются демографические трудности, обусловленные снижением численности трудовых ресурсов за счет сокращения рождаемости и снижения численности молодежи, вступающей на рынок труда.

Т а б л и ц а 1

	1999 г.	2009 г.	2019 г.	2022 г.
Все население, тыс. чел.	10045,2	9503,8	9413,4	9255,5
в том числе, %:				
мужчины	46,97	46,5	46,23	46,23
женщины	53,03	53,5	53,77	53,77
городское население	69,3	74,3	77,5	78,11
сельское население	30,7	25,7	22,5	21,87
Население в возрасте, тыс. чел.				
0 – 14 лет	1960,6	1400,7	1593,6	1566,9
15-29 лет	2189,2	2160,4	1520,1	1430,1
30-49 лет	3034,0	2777,0	2840,5	2835,5
50-74 года	2439,1	2574,4	2864,6	2893,4
75 лет и старше	421,1	591,4	594,4	529,0

Как свидетельствуют статистические данные, в Республике Беларусь за период, прошедший в течение трех переписей населения (1999 г., 2009 г., 2019 г. с досчетом в 2022 г.), численность детей в возрасте до 14 лет сократилась на 393,7 тыс. чел., молодежи в возрасте 15-29 лет – на 759,1 тыс. чел. (табл. 1). В итоге в структуре населения Республики Беларусь значительно увеличилась доля лиц старше трудоспособного возраста (с 21,5 % в 1999 г. до 24,2 % в 2019 г.).

Вторым каналом сокращения перспективного предложения рабочей силы на рынке труда страны является увеличивающаяся мобильность рабочей силы. Согласно данным баланса трудовых ресурсов Республики Беларусь численность граждан Республики Беларусь, работающих за границей, в 2018 г. составляла 127,4 тыс. чел. (2,23 % численности трудовых ресурсов), в 2021 г. – 149,3 тыс. чел. (2,63 %). Одновременно растут масштабы платформенной занятости, статистики которой в стране не организовано. По экспертным оценкам, ее размер достигает 300 тыс. чел. (порядка 5–6 % численности трудовых ресурсов), часть из которых работают удаленно в зарубежных организациях.

В совокупности демографические факторы привели к весьма ощутимому уменьшению числа абитуриентов в учреждениях профессионального и высшего образования Республики Беларусь.

Третьим фактором, влияющим на сокращение предложения рабочей силы, является устойчиво низкий уровень заработной платы в отрасли, что существенно влияет на изменение отраслевых предпочтений молодежи при трудоустройстве. Так, в 2022 году уровень заработной платы по виду экономической деятельности «Производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха» составил 66,7 % к уровню номинальной среднемесячной заработной платы в стране, при этом он в пять раз ниже, чем в сфере «Информация и связь», почти в два раза ниже по сравнению с «Государственным управлением», в два-три раза ниже, чем в от-

дельных отраслях промышленности [5, с. 13...15]. Поэтому молодежь выбирает направления сектора ИТ, аддитивных технологий, энергетики. Таким образом, численность желающих получить подготовку по специальностям легкой и текстильной промышленности уменьшилась. Это отразилось на сокращении общей численности занятых в данном виде экономической деятельности до 82,6 тыс. чел., или 2,25 % от общей списочной численности работников в стране (ранее этот показатель составлял 4–5 %). Статистические данные свидетельствуют о постоянном оттоке работников из сектора «Производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха».

Данные обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения показывают, что только для 63,3 % занятых полученная специальность и квалификация соответствуют требованиям рабочего места (для 69,3 % лиц с высшим образованием, 53,4 % – со средним специальным и 54,7 % – с профессионально-техническим) [1, с. 39]. То есть почти половина работников со средним специальным и профессионально-техническим образованием не работают по полученной специальности. Соответствие квалификации выполняемой работе у лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения высшего, среднего специального и профессионально-технического образования в 2020–2022 гг., выше, чем по всему пулу работников и составляет 74,6 % (для 80,3 % лиц с высшим образованием, 71,7 % – со средним специальным и 68,7 % – с профессионально-техническим) [1, с. 41]. Цифры свидетельствуют, что более четверти выпускников не работают по полученной специальности.

Резкое сокращение предложения на рынке труда отрасли объективно заставляет предприятия предпринимать превентивные меры, чтобы вовремя обеспечить себя кадрами необходимой квалификации и в нужном объеме. Это означает прежде всего профориентационную работу в учреждениях среднего общего образования и сотрудничество с учреждениями профессио-

нального и высшего образования в образовательном процессе для формирования необходимых навыков и компетенций. Несмотря на наличие точечных примеров эффективной практики со стороны отдельных предприятий текстильной промышленности (например, РУПТП «Оршанский льнокомбинат») на уровне отрасли целенаправленной работы не организовано. Такая деятельность в основном иницируется учреждениями образования и встречается со стороны предприятий формальное отношение. Во многом это объясняется отсутствием подготовленных работников кадровых служб, способных решать данные задачи, и непроработанностью методического сопровождения их деятельности. В этой связи деятельность отраслевой обсерватории рынка труда может стать эффективным инструментом решения данных проблем.

Зарубежный опыт формирования и направлений деятельности отраслевых обсерваторий рынка труда

В зарубежной практике сложилось несколько подходов к формированию институциональных форм отраслевых (секторальных) обсерваторий рынка труда:

- как независимых структур;
- в рамках отраслевых органов управления;
- в рамках академических университетов и научных центров [10].

Основная цель создания отраслевой обсерватории рынка труда – формирование информационно-аналитической системы рынка труда на отраслевом уровне на основе объединения различных источников информации о спросе на труд, предложении труда в отрасли, ее обработки на единых методических подходах и представление заинтересованным участникам в релевантной форме для принятия ими решений. Аналитические продукты обсерватории создают предпосылки для повышения эффективности прогнозирования перспективной потребности отрасли в навыках, что в свою очередь является необходимым условием для развития системы образования и ее согласования с запросами отраслевого сегмента рынка труда. Результаты

деятельности обсерватории предназначены для разных групп пользователей (предприятия отрасли и их кадровые службы, профсоюзы, органы государственного, отраслевого и регионального управления, научно-исследовательские центры, учреждения образования, учащиеся, занятые, безработные), при этом каждая из групп пользователей нуждается в своей форме представления информации (аналитика, визуализация, интерактивные дашборды, панельные базы данных и пр.).

Основными направлениями деятельности отраслевых (секторальных) обсерваторий рынка труда являются:

- формирование базы данных, анализ и мониторинг динамики рынка труда и навыков в отрасли (секторе экономики);
- разработка аналитических материалов, рекомендаций, проведение целевых исследований по запросу;
- подготовка методических рекомендаций для осуществления кадровой работы и повышение квалификации работников кадровых служб организаций отрасли;
- организация обсуждений, дискуссий, конференций с заинтересованными сторонами.

Специалисты отмечают увеличение числа обсерваторий рынка труда во многих странах (страны Европейского Союза, США, Тунис, Марокко, Молдавия), а также растущее разнообразие их видов, форм и выполняемых функций. Поскольку существует множество вариантов организации отраслевой обсерватории рынка труда, практика демонстрирует ее разнообразные модели: например, в Ирландии «Отдел исследований навыков и рынка труда» является фактически национальной обсерваторией рынка труда и навыков Ирландии. Такая же модель организации национальной обсерватории рынка труда сложилась в Эстонии (OSKA), Чехии (NOET). Во Франции обсерватории рынка труда созданы на трех уровнях – национальном, региональном и отраслевом и координируются государственной организацией «France Strategy». В ряде европейских стран созданы трансграничные обсерватории рынка труда на принципах сетевого взаимодей-

ствия. Например, Люксембург и соседние регионы Бельгии, Франции и Германии создали в 1998 году Межрегиональную обсерваторию занятости (IEO) для сбора, сравнения и анализа информации об экономике и занятости в объединенном регионе («Great Region»), прогнозирования рынка труда и разработки мер для согласования потребностей рынка труда и навыков. IEO тесно сотрудничает с Европейским порталом мобильности рабочих мест (EURES). Отраслевой подход к организации обсерваторий рынка труда используется в Чехии, Финляндии, Дании, Нидерландах, Франции, Великобритании, Германии, Австралии, ЮАР, Португалии, Италии, Грузии, США, транссекторальный подход – в Эстонии, Бельгии, Дании, Кипре, Мальте [8; 10, с. 29...30]. Отраслевая обсерватория рынка труда помогает сфокусировать отраслевые данные, объединить методы количественного и качественного анализа и сделать прогноз рабочих мест и рабочей силы для отрасли, а также помочь кадровым службам предприятий отрасли разработать и осуществить эффективную кадровую политику, согласованную с системой образования. Специалистами ЕФО [10, с. 77...82] разработан алгоритм ключевых шагов для проведения секторального исследования рынка труда и его прогноза, основанный на комбинировании различных баз данных и распространении результатов среди всех заинтересованных [10, с. 79].

Особенно показательным в плане организации деятельности отраслевых обсерваторий рынка труда является опыт Франции, в которой создана сеть из 126 таких обсерваторий, работающих как постоянно действующие структуры на единых нормативно-правовых основах и классификаторах видов экономической деятельности, территорий, занятий, специальностей, навыков и компетенций. Они готовят исследования и отчеты, формируют базы данных, предоставляют их по запросу. 50 % отраслевых обсерваторий рынка труда публикуют перспективные аналитические обзоры, 75 % – рекомендации и прогнозы. Например, Обсерватория профессий в секторе пищевой промышленности Франции

(Observia), созданная в 2004 году, объединяет 33 профессиональные федерации и пять профсоюзов работников, представляющих 9600 компаний и 300000 сотрудников. Observia выполняет следующие функции:

- 1) сбор данных, формирование панельных баз данных;
- 2) анализ рабочих мест и рабочей силы в отрасли;
- 3) прогноз рынка труда и занятости в отрасли;
- 4) разработка планов профессиональных и функциональных перемещений для работников на основе «Карт профессий» (по 46 основным профессиям отрасли в рамках 9 укрупненных групп занятий).

Observia создала инструментарий для оперативного решения кадровых вопросов на предприятиях. Для повышения привлекательности отрасли для молодежи сформирован сайт с визуализированной на нем картой профессионального роста и возможностями построения карьеры в отрасли. Вся информация размещена на интерактивном портале Observia в открытом доступе для всех заинтересованных в удобной для чтения и привлекательной форме.

Обсерватория металлургии во Франции объединяет 43000 предприятий (на них занято примерно 1,5 млн работников) с целью анализа влияния макроэкономических факторов на отрасль и оказания помощи предприятиям и работникам в адаптации и развитии. Обсерватория осуществляет анализ и прогноз рабочих мест и навыков по всей совокупности металлургических секторов (авиационная и ракетная промышленность, автомобилестроение, электроника и пр.). Вся информация представлена на сайте обсерватории. Также обсерватория оказывает методическую помощь кадровым службам предприятий в подборе кадров, разработке методических пособий для их работы (например, по управлению навыками, по проведению собеседования, планированию карьеры сотрудника и пр.). В отдельном фокусе работы обсерватории находятся такие проблемные вопросы для отрасли, как подготовка кадров по наиболее дефицитным профессиям, включение

дефицитных навыков в образовательные программы профильных учреждений образования.

Обобщение зарубежного опыта функционирования отраслевых обсерваторий рынка труда позволяет выделить основные факторы, содействующие их эффективной деятельности:

- наличие достоверной информационной базы, основанной на сочетании данных из разных источников (административные данные, статистические, данные онлайн-источников, опросов);

- наличие единых методических подходов к определению категорий, их интерпретации, оценке и методам их расчета;

- наличие соглашений с органами государственного управления, негосударственными онлайн-порталами, кадровыми службами предприятий, учреждениями образования об обмене информацией и содействии в ее получении при проведении исследований;

- обеспечение дифференциации основных продуктов аналитической деятельности обсерватории для конкретных потребителей, подготовка их в удобном для пользователя формате, использование визуализации данных, интерактивных способов предоставления результатов аналитики;

- практическая направленность и применимость результатов;

- научная добросовестность и беспристрастность исследований.

Результатами деятельности обсерваторий рынка труда/навыков могут быть разнообразные информационные продукты: базы данных; таблицы основных показателей по регионам/секторам; карты и каталоги профессий и квалификаций по секторам; барометры профессий; аналитические отчеты и прогнозы отраслевого рынка труда; рекомендации и информационные материалы для молодежи в разрезе профессий; результаты мониторинга трудоустройства выпускников и оценки эффективности политики обучения; методические рекомендации для деятельности специалистов кадровых служб предприятий; инструменты визуализации; результаты

анализа данных онлайн-порталов вакансий для отрасли и пр.

Результаты деятельности отраслевых обсерваторий рынка труда представляют интерес для многих групп пользователей:

- а) для учреждений образования – какие навыки являются наиболее востребованными, в каких занятиях и видах экономической деятельности они могут быть применены, для корректировки учебных планов и программ;

- б) для организаций дополнительного образования взрослых – приоритетные направления повышения квалификации и переподготовки занятых и безработных;

- в) для целей профориентации – содействие в выборе навыков и профессии, востребованных на рынке труда;

- г) для кадровых служб предприятий (субъектов хозяйствования) – улучшение подбора, расстановки кадров и их эффективного использования;

- д) для органов государственного управления в вопросах совершенствования политики занятости и молодежной политики.

Таким образом, актуальные данные об отраслевом сегменте рынка труда помогут повысить обоснованность принимаемых всеми участниками решений.

Необходимость формирования отраслевой обсерватории рынка труда в Республике Беларусь и направления ее деятельности

Как показывают результаты многолетнего авторского мониторинга кадровой ситуации в текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь [3], отрасль постоянно испытывает кадровые проблемы. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов на отдельных предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь, несмотря на их различное финансово-экономическое состояние, позволяет выделить наиболее характерные кадровые проблемы: неэффективная мотивация и стимулирование труда; хаотичное, во многом не управляемое изменение профессионально-квалификационной и возрастной структуры персонала; наличие и использование устаревших норм времени

(выработки), устаревших форм организации производства, труда и управления; низкий уровень производительности труда при ее достаточно активной динамике (которая обусловлена во многом ценовыми факторами); высокая и растущая мобильность работников; рост расходов на персонал, который не всегда сопровождается повышением эффективности его использования; отношение к кадровой работе на предприятии как к второстепенной, слабая позиция отделов кадров, обусловленная выполнением ими преимущественно нормативно-документационных функций по управлению персоналом. Существует также разрыв между декларацией потребности в работниках определенной квалификации и готовностью работодателя их нанимать на постоянную работу.

На протяжении 1991–2022 гг. численность занятых в отрасли постоянно сокра-

щается, при этом значения коэффициентов оборота по приему и выбытию кадров сохраняются одинаково высокими, что свидетельствует об активном движении кадров на предприятиях отрасли. Тестирование показало отсутствие статистически значимой связи между показателями движения работников (коэффициент оборота по приему, по выбытию, совокупный оборот) и уровнем среднемесячной заработной платы (рис. 1). Это позволяет предположить, что заработная плата не является решающим параметром при перемещениях работников – рабочие места и работники перемещаются хаотично. При этом линии коэффициентов оборота по приему и выбытию практически совпадают, то есть предприятия компенсируют выбытие наймом, и управляемых структурных изменений в экономике не происходит.

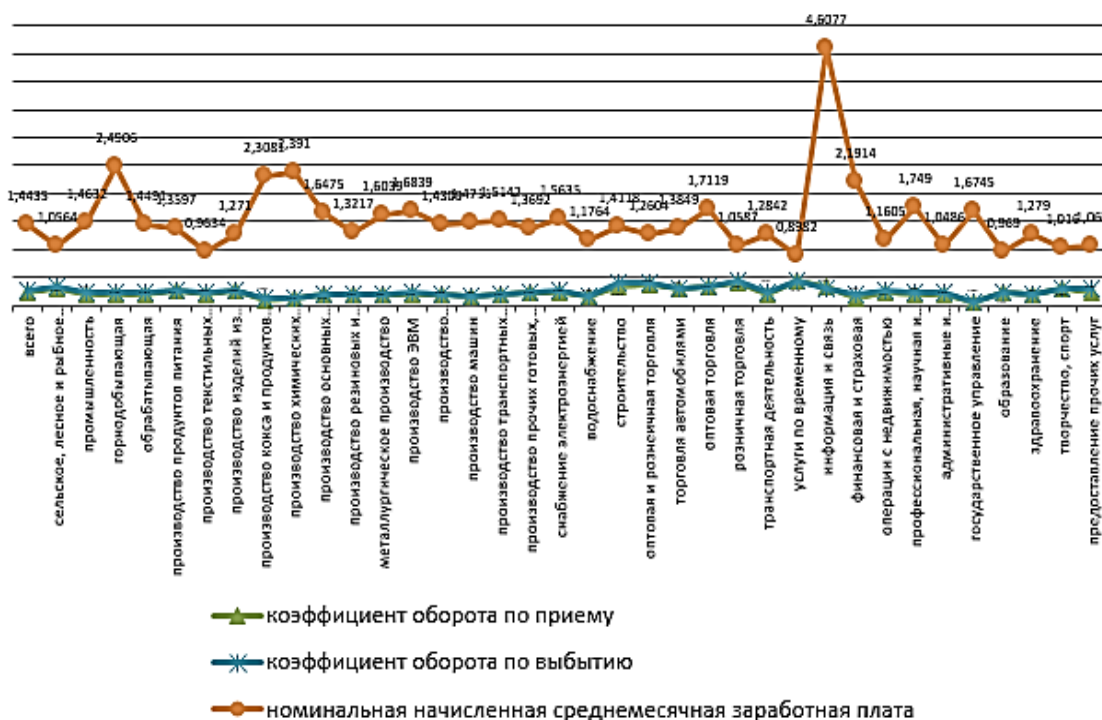


Рис. 1

В «Программе развития легкой промышленности на 2015–2020 годы с перспективой до 2030 года», утвержденной Советом концерна «Беллегпром», нет информации о кадровом обеспечении отрасли, соответственно концерн не планировал проведение превентивной работы по под-

готовке персонала для организаций концерна. Поэтому в настоящее время предприятия этого вида экономической деятельности оказались в ситуации «кадровой ловушки» и дефицита новых навыков. Но несмотря на это в проекте «Стратегии развития текстильной отрасли» концерна

«Беллегпром» на период 2022–2025 гг.» отмечается, что «острой потребности в специалистах высшей квалификации текстильная отрасль не испытывает». Поскольку специалистов для текстильной и легкой промышленности в стране готовит только один университет (Витебский госу-

дарственный технологический университет), ситуация с недобором абитуриентов по специальностям, связанным с текстильной промышленностью (табл. 2), приведет в ближайшей перспективе к проблеме с обеспеченностью отрасли кадрами.

Т а б л и ц а 2

Специальности текстильной и легкой промышленности	План приема, чел.	Факт приема, чел.	Проходной балл
Дизайн (костюма и тканей)	110	110	183,3...225,3
Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность)	104	104	151...235
Метрология, стандартизация, сертификация (легкая промышленность)	99	90	137...214 (дополнительный набор с 2021 г.)
Производство одежды, обуви и кожгалантерейных изделий	132	104	114...220 (дополнительный набор с 2020 г.)
Производство текстильных материалов	81	47	123...190 (дополнительный набор с 2018 г., с 2022 г. – набора нет)

Данные таблицы свидетельствуют о сокращении количества распределенных выпускников Витебского государственного технологического университета специальности «Производство текстильных материалов» на предприятия концерна «Беллегпром» за 2017–2021 год, наличии отказов от ранее произведенных заявок на подготовку данных специалистов, а также о сокращении заказа на подготовку таких специалистов на период 2022–2026 гг. За 2018–2022 гг. прием студентов на специальности текстильной и легкой промышленности сократился на 26,6 %, а выпуск специалистов для отрасли – на 38,87 %.

Указанные обстоятельства обуславливают необходимость усиления взаимодействия предприятий концерна с университетом, что должно найти обязательное отражение в Стратегии развития отрасли. В нее целесообразно включить меры по поддержанию кадрового потенциала отрасли, направленные на взаимодействие организаций концерна «Беллегпром» и базовых учреждений образования в вопросах целевой подготовки специалистов, формирования перечня компетенций, укрепления ма-

териально-технической базы с целью повышения уровня подготовки кадров.

Еще одной кадровой проблемой отрасли является отсутствие методических подходов к определению размера и структуры экономически обоснованной численности работников. Предприятия стремятся мгновенно восполнить выбытие новым наймом, не проводя оценки и аттестации рабочих мест, анализа выполняемых задач, необходимости их решения. Это приводит к двум негативным последствиям:

1) рост запасов нереализованной продукции на складах (что говорит об экономической нецелесообразности ее производства);

2) рост затрат на труд в структуре себестоимости продукции текстильной и легкой промышленности.

Несмотря на то, что концерном «Беллегпром» установлено предельное значение запасов готовой продукции на складах организаций промышленности по состоянию на 01.01.2023 в размере 200 % к среднемесячному объему производства, их фактическое значение на отдельных предприятиях в 2–3 раза превышает даже такой

высокий предельный уровень. В структуре затрат на производство и реализацию продукции в организациях текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь доля затрат на труд (оплату труда и отчисления на социальные нужды) самая высокая (29,9 % в 2018 г., более поздних данных на сайте Национального статистического комитета нет) [11], в то время как, например, в горной промышленности – 9,8 %, в производстве продуктов питания – 10,4 %. То есть текстильная и легкая промышленность – трудоемкие производства, поэтому решение кадровых вопросов должно иметь приоритетное значение.

Часть кадровых проблем может быть решена усилиями самих предприятий, активизацией деятельности их кадровых служб и повышением эффективности менеджмента. Решение другой части кадровых проблем требует совершенствования институционального строения рынка труда в Республике Беларусь, что подразумевает:

1) создание отраслевых обсерваторий рынка труда как структур, обеспечивающих согласование и учет изменяющихся требований работодателей (как главных заказчиков профессионального образования) к качеству профподготовки специалистов в республиканской и региональной сети учреждений образования;

2) различные формы сотрудничества учреждений образования, нанимателей, региональных органов власти и службы занятости в целях достижения соответствия спроса и предложения на рабочую силу как по количественным, так и качественным параметрам;

3) активизацию деятельности кадровых служб предприятий, предполагающую разработку стратегических кадровых планов, усиление взаимодействия с учреждениями образования и службой занятости;

4) усиление маркетинговой деятельности учреждений образования как провайдеров образовательных услуг на рынке труда, формирование студенческих кадровых агентств, нацеленных на активизацию поведения выпускников на рынке труда, и учебно-научно-производственных комплексов с привлечением специалистов

предприятий для уточнения пакета требований к выпускникам, объемов и структуры их подготовки;

5) совершенствование информационной базы о рынке образовательных услуг и рынке труда.

Представляется, что формирование отраслевой обсерватории рынка труда текстильной и легкой промышленности на базе Белорусского концерна по производству и реализации товаров легкой промышленности «Беллепром» нецелесообразно, так как концерн объединяет только 96 предприятий отрасли из 1941 организации, относящейся к данному виду экономической деятельности. Следует отметить отсутствие стратегических документов в отрасли по кадровому обеспечению, а также отсутствие специалистов в структуре концерна и подчиненной ему организации (Научно-исследовательское республиканское унитарное предприятие «Центр научных исследований легкой промышленности») в области кадровой диагностики и рынка труда. При этом специалистами экономического управления концерна собирается первичная информация и статистическая отчетность предприятий, входящих в концерн. Однако далее эта информация используется только для расчета выполнения плановых заданий и темпов роста по отдельным показателям. Несмотря на то, что информация представляется в формате Excel, ее непосредственное использование в экономико-математическом моделировании невозможно. Поэтому необходимо преобразование формы представления данной информации для проведения аналитики с помощью современных пакетов программ (R, Gretl). Учитывая перечисленные обстоятельства (отсутствие кадров, методического обеспечения и информационной базы), считаем целесообразным формирование отраслевой обсерватории рынка труда текстильной и легкой промышленности на базе профильного университета, основываясь на «Примерном положении об отраслевой лаборатории», утвержденном Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.02.2017, № 110. Основными направлениями деятельности та-

кой лаборатории могут быть проведение анализа, прогноза отраслевого сегмента рынка труда, разработка методических рекомендаций для реализации технологий кадровой работы в организациях, обучение и повышение квалификации работников

кадровых служб предприятий и др. (табл. 3).

Основные аналитические продукты должны быть доступны пользователям и представлены на сайте обсерватории.

Т а б л и ц а 3

№ пп	Направления анализа	Основные аналитические продукты	Периодичность
1	Социально-демографический и экономический контент развития отрасли	Отчеты, прогнозы, аналитические записки, базы данных	Ежегодно
2	Движение рабочих мест и спрос на труд в отрасли	Базы данных, тенденции	Ежемесячно
3	Навыки и компетенции (связь с учреждениями профессионального и высшего образования)	Аналитические записки	Ежегодно
4	Кадровая диагностика организаций отрасли	Мониторинг кадровой ситуации в организациях по согласованному перечню показателей, аналитические записки	Ежегодно
5	Разработка методических рекомендаций для работников кадровых служб организаций отрасли	Методические рекомендации	Постоянно
6	Проведение конференций, тренингов, семинаров, совещаний, выпуск периодических изданий	График проведения, отчеты, решения	Постоянно
7	Оказание услуг субъектам хозяйствования отрасли по проведению кадровой диагностики и реализации современных технологий кадровой работы	Договора на оказание научных услуг и проведение научно-исследовательских работ	Постоянно

В Ы В О Д Ы

Исследование выявило нарастание кадровых проблем в текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь, обусловленное не только демографическими факторами, но и отсутствием полномасштабной кадровой диагностики проблем отрасли, их нерешенностью. Исследование зарубежного опыта показало, что эффективным инструментом решения кадровых проблем в отрасли является формирование отраслевых обсерваторий рынка труда. В Республике Беларусь имеются предпосылки для формирования таких обсерваторий на базе профильных учреждений высшего образования [6], которые имеют необходимый кадровый потенциал для решения подобных задач и нормативно-правовое обеспечение. Создание и развитие отраслевых обсерваторий рынка труда обеспечит необходимой информацией органы отраслевого управления и про-

фильные учреждения профессионального и высшего образования для разработки и реализации эффективных технологий кадровой работы и своевременного обеспечения отрасли кадрами в необходимом количестве и требуемого качества.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Занятость населения в 2022 году (по материалам выборочного обследования): стат. бюллетень / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2023.
2. Мишуков С.С., Романова К.Е., Зайцева И.А., Концепция становления национального центра индустрии моды на базе традиционного текстильного комплекса Ивановской области // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. 2022. № 4. С. 5...13.
3. Ванкевич Е.В. и др. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь: монография / под ред. Е.В. Ванкевич, В.А. Скворцова. Витебск: ВГТУ, 2010. 283 с.

4. Филатов В.В., Мишаков В.Ю., Коршик Т.С., Ксенофонтова Х.З., Гордеева Т.А., Дубоносова Е.А. Современные проблемы управления изменениями в проекте стратегии развития легкой промышленности в Российской Федерации до 2025 года // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. 2023. № 1. С. 12...22.

5. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь в 2021 году (по данным разработки годовой отчетности по труду) / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2022.

6. Яшева Г.А., Вайлунова Ю.Г., Вардомацкая Е.Ю. Региональные университеты в кластерно-сетевом партнерстве: оценка и развитие взаимодействия // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. 2022. № 6. С. 5...16.

7. Blueprint for sectoral cooperation in skills. Responding to skills mismatches at sectoral level. A key action of the New Skills Agenda for Europe. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017.

8. ETF Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs. Position Paper, 2013.

9. Osborne M., Holmes C. Key approaches to labor market assessment. Technology at work. V.2.0; The future is not what it used to be. Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Oxford Martin School and Citi, GPS // USAID. – <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/2092>.

10. Wilson R. Working at sectoral level. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Volume 3 / R. Wilson, H. Tarjani, H. Rihova. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016.

11. dataportal.belstat.gov.by

REFERENCES

1. Employment of the population in 2022 (based on sample survey data): statistical bulletin / National Statistical Committee of the Republic of Belarus. Minsk, 2023.

2. Mishurov S.S., Romanova K.E., Zaytseva I.A. The formation concept of the fashion industry national center on the basis of the traditional textile complex of the Ivanovo region // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. 2022. № 4. P. 5...13.

3. Vankevich E.V. etc. Modern problems of organization of production, labor and management at light industry enterprises of the Republic of Belarus: monograph / ed. E.V. Vankevich, V.A. Skvortsova. Vitebsk, 2010. 283 p.

4. Filatov V.V., Mishakov V.YU., Ksenofontova K.H.Z., Gordeeva T.A., Dubonosova E.A. Modern problems of change management in the draft strategy for the development of light industry in the Russian Federation for the period up to 2025 // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. 2023. № 1. P. 12...22.

5. The number and wages of employees of the Republic of Belarus in 2021 (according to the development of annual reporting on labor) / National Statistical Committee of the Republic of Belarus. Minsk, 2022.

6. Yasheva G.A., Vailunova YU.G., Vardomat-skaya E.YU. Regional universities in cluster-network partnership: evaluation and development of interaction // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. 2022. № 6. P. 5...16.

7. Blueprint for sectoral cooperation in skills. Responding to skills mismatches at the sectoral level. A key action of the New Skills Agenda for Europe. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017.

8. ETF Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labor market needs. Position Paper, 2013.

9. Osborne M., Holmes C. Key approaches to labor market assessment. Technology at work. V.2.0; The future is not what it used to be. Oxford Martin Program on Technology and Employment. Oxford Martin School and Citi, GPS // USAID. – <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/2092>.

10. Wilson R. Working at the sectoral level. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Volume 3 / R. Wilson, H. Tarjani, H. Rihova. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016.

11. dataportal.belstat.gov.by

Рекомендована организационным комитетом Международной научно-технической конференции "Инновации в текстиле, одежде, обуви (ICTAI-2023)". Поступила 16.11.23.