

Список использованных источников

1. Dwight, P. Performance and Goal Setting in Organizations // Journal of Organizational Behavior. – 1999.
2. Lebas, M. Performance Management and Performance Measurement // Journal of Management Accounting Research. – 1995.
3. Cordero, R. Measurement of the Effectiveness of R&D Programs: A Resource-Based View // R&D Management. – 1989.
4. Venkatraman, N., Ramanujam, V. Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches // Strategic Management Journal. – 1986.
5. Samsonowa, T. Industrial Research Performance Management: Key Performance Indicators in the ICT Industry. – Berlin: Springer-Verlag, 2012. – 300 p.
6. Сводная статистика. Киберленинка. Электронная научная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 11.01.2025.

УДК 331.101

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ – КЛЮЧ К УСПЕШНОМУ СТРОИТЕЛЬСТВУ

Баканова Ю.А., асп.

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. В условиях динамично меняющегося рынка труда и постоянной борьбы за квалифицированные кадры прогнозирование потребности в трудовых ресурсах является важным в управлении организации. Это позволяет не только эффективно планировать кадровые ресурсы, но и развивать гибкость и адаптивность организации к изменяющимся условиям рынка труда. Комбинирование различных методов прогнозирования потребности в трудовых ресурсах обеспечивает успешное развитие экономики в долгосрочной перспективе.

Прогнозирование потребности по профессионально квалификационным группам позволяет более точно определить, какие специальности и квалификации необходимы для выполнения конкретных проектов, и обеспечить соответствие уровня подготовки работников требованиям рынка.

Ключевые слова: прогнозирование, трудовые ресурсы, коэффициент текучести, коэффициент замещения, коэффициент возрастного выбытия.

Актуальность прогнозирования потребности в трудовых ресурсах для строительного комплекса обусловлена несколькими параметрами. Во-первых, рост объемов строительства, согласно Государственной программе «Строительство жилья» на 2021–2025 годы [1], ведет к увеличению потребности в квалифицированных кадрах. Необходимость обеспечить строительные объекты качественными ресурсами становится первоочередной задачей. Во-вторых, текучесть кадров в строительстве создает необходимость в своевременном прогнозировании потребности в трудовых ресурсах. Прогнозирование потребности трудовых ресурсов позволяет минимизировать риски и разработать стратегию управления кадрами на более длительную перспективу. В-третьих, в строительстве, как и в других отраслях экономики, научно-технический прогресс приводит к внедрению новых технологий и методов строительства, что в свою очередь требует наличия квалифицированных кадров, с новыми навыками и компетенциями.

Эффективное прогнозирование потребности в трудовых ресурсах способствует не только устранению кадрового дефицита, но и более устойчивому развитию строительного комплекса, позволяя организациям эффективно использовать ресурсы и снижать затраты.

Проблемы кадрового обеспечения строительного комплекса изучают многие специалисты. Так, Морозова Н. Н. уделяет внимание тенденциям демографического развития Республики Беларусь, определяя, что «демографическая ситуация в Беларуси характеризуется суженным режимом воспроизводства населения – сокращением численности рабочей силы и ростом доли лиц пенсионного возраста» [2]. Выявленные

тенденции ведут к необходимости изменения подхода к прогнозированию трудовых ресурсов в экономике. Сборщиков С. Б. и Попков А. Г. предлагают новый подход для кадрового обеспечения в строительстве –аутстаффинг. «Аутстаффинг – метод организации кадрового обеспечения, основанный на кооперировании управленческих процессов посредством привлечения внешних компаний и персонала управления со стороны, передачи им ряда функций управления и производства» [3]. На сегодняшний день данный подход не получил должного распространения и требует доработки. Петров И. С. в своих работах подчеркивает влияние цифровизации на рынок, а также подчеркивает, что «особенности строительства как вида производства обуславливают специфические требования к соискателям работы в данной области. Наличие данных условий во многом и определяет существующий дефицит специализированных кадров в данном виде экономической деятельности» [4].

Таким образом, проблема обеспечения строительства трудовыми ресурсами актуальна и требует решения.

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь ежегодно осуществляет формирование баланса трудовых ресурсов и потребности экономики в кадрах по профессионально-квалификационным группам по Республике Беларусь, областям и г. Минску на пятилетний прогнозный период. Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах по профессионально-квалификационным группам актуально в условиях инновационного развития экономики, сокращая дисбаланс на рынке труда и определяя для системы образования подготовку кадров в разрезе профессий и специальностей в соответствии с запросами экономики [5].

Прогнозирование потребности для отрасли учитывает макроэкономические тенденции, изменения в потребительском поведении и технологические инновации, стратегию развития отрасли и всей страны в целом. Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах для отдельной организации учитывает иные факторы, такие как производственные мощности, специфика выполняемых работ, текучесть кадров и их квалификация. Для прогнозирования потребности в трудовых ресурсах на микроуровне предлагается использовать коэффициент текучести, коэффициент замещения и коэффициент возрастного выбытия.

Алгоритм прогнозирования потребности в трудовых ресурсах для отдельной строительной организации может быть следующим.

1. Анализируем показатель текучести кадров (Кт) за несколько предыдущих лет для возможности прогнозирования его значения на ближайшую перспективу. В показатель текучести кадров относят: собственное желание сотрудника, прогул, непрохождение по итогам аттестации и др.

Не учитываются при определении коэффициента текучести сокращение численности, реорганизация, уход сотрудников на пенсию.

2. Рассчитываем коэффициент замещения (Кз), который показывает какое количество ушедших работников организации требуется восполнить по следующей формуле:

$$K_3 = \frac{\text{Количество заменяемых работников}}{\text{Количество выбывших работников}} \quad (1)$$

– Количество заменяемых работников – это число работников, которых нужно заменить. Они могут уйти по различным причинам, например, увольнения, выход на пенсию, болезни и т.д.

– Количество выбывших работников – это общее число работников, которые покинули организацию за заданный период времени (например, за год).

3. Определяем численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде:

$$\text{ЧТР}_t = \frac{V_t^{n.p.}}{\text{ПТ}_t}, \quad (2)$$

где ЧТР_t – численность трудовых ресурсов в t-м прогнозируемом году, человек; $V_t^{n.p.}$ – объем подрядных работ в t-м прогнозируемом году, руб.; ПТ_t – производительность труда в организации в t-м прогнозируемом году, руб. на человека.

4. Определяем численности трудовых ресурсов в текущем периоде с учетом коэффициента возрастного выбытия (КВВ):

$$\text{ЧТР}_t^{\text{КВВ}} = \sum_{i=1}^n \text{ЧТР}_{t-1} * \text{КВВ}, \quad (3)$$

где $\text{ЧТР}_t^{\text{КВВ}}$ – численность трудовых ресурсов в текущем периоде с учетом коэффициента возрастного выбытия; ЧТР_{t-1} – численность трудовых ресурсов в текущем году, человек; КВВ – коэффициент возрастного выбытия; i – возрастная группа; n – число возрастных групп.

Коэффициент возрастного выбытия рассчитывается для каждой возрастной группы: 20–29, 30–39, 40–49, 50–59, 60 и старше. Количество работников корректируется в каждой возрастной группе и затем суммируется.

5. Определяем количество дополнительных работников, необходимых для нового проекта или роста объема работ:

$$\text{ДТР}_t = \text{Лв} + \text{Лс} \quad (4)$$

$$\text{Лв} = \text{ЧТР}_t^{\text{КВВ}} * \text{Кт} * \text{Кз} \quad (5)$$

$$\text{Лс} = \text{ЧТР}_t - \text{ЧТР}_t^{\text{КВВ}} \quad (6)$$

где ДТР_t – ежегодная дополнительная потребность в трудовых ресурсах в t -м прогнозируемом году, человек; Лв – потребность «на выбытие» в строительстве в t -м прогнозируемом году, человек; Лс – потребность «на создание» в t -м прогнозируемом году, человек; Кз – коэффициент замещения кадров; Кт – коэффициент текучести кадров.

Дополнительная потребность в кадрах или избыток рабочей силы обычно рассчитывается отдельно по каждой категории работников с учетом профессии, квалификации (разряда), индекса роста производительности труда и т. д.

Анализируя состав организации по профессионально-квалификационным группам, уточняем сколько рабочих по каждой профессии необходимо нанять.

Таким образом, эффективность прогнозирования достигается за счет комплексного учета ключевых факторов, определяющих движение кадров: коэффициента текучести, коэффициента замещения и коэффициента возрастного выбытия. Детализация прогнозных оценок до уровня профессионально-квалификационных групп позволяет с высокой точностью определить структуру будущего спроса на специалистов различного профиля, что является необходимым условием для разработки эффективных стратегий управления персоналом и обеспечения своевременного привлечения и подготовки кадров, обладающих необходимыми компетенциями для реализации строительных проектов.

Список использованных источников

1. О Государственной программе «Строительство жилья» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 янв. 2021 г., № 51 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100051>. – Дата доступа: 28.03.2025.
2. Морозова, Н. Н. Влияние демографического старения населения и миграции на рынок труда Беларуси / Н. Н. Морозова // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2022. – Т. 2, № 2. – С. 121–137.
3. Сборщиков, С. Б. Организация кадрового обеспечения строительства на принципах аутстаффинга / С. Б. Сборщиков, А. Г. Попков // Новые технологии в строительстве. – 2023. – Т. 9, Вып. 3, – С. 169–174, DOI: 10.24412/2409-4358-2023-3-169-174.
4. Петров, И. С. Влияние инструментов цифровизации на трансформацию институциональных условий развития российского рынка труда: на примере строительной отрасли / И. С. Петров, Н. А. Ядренкин // Финансовые рынки и банки. – 2024. – № 6.
5. О некоторых вопросах прогнозирования потребности экономики в кадрах [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 дек. 2017 г., № 1016 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21701016>. – Дата доступа: 28.03.2025.