

УДК 658.310.9

## ПЕРСПЕКТИВНАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ: ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

*Ванкевич Е.В., д.э.н., проф.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: потребность в персонале, прогнозирование навыков.

Реферат. Рассмотрены методические проблемы определения потребности в персонале на микроуровне. Показаны различия в подходах к оценке состояния спроса и предложения на рынке труда Республики Беларусь в разрезе профессий между органами государственной службы занятости и негосударственными порталами. Обоснована необходимость совершенствования методических подходов к прогнозированию потребности в кадрах и в навыках в организациях Республики Беларусь, обобщены методические подходы Европейского фонда образования. Большое значение в прогнозировании имеет информационная база, которая предполагает использование и комбинирование различных источников информации (перепись населения, обследования домашних хозяйств, обследования предприятий, административные и статистические данные государственных служб занятости, органов по социальному обеспечению, предприятий, кадровых агентств и порталов, учреждений образования, опросы различных групп и категорий населения, экспертные опросы, исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников, международные базы данных). Обоснована концептуальная модель определения перспективной потребности в персонале и в навыках для организаций Республики Беларусь, включающая: построение моделей рабочих мест для рабочих и служащих; расчет стоимости рабочего места по показателю совокупных затрат работодателя на персонал; расчет численности персонала на основе баланса рабочего времени; экспертные оценки будущих потребностей в персонале и навыках; расчет показателей движения рабочей силы.

Определение перспективной потребности в персонале является одной из основных функций кадровой службы в современной организации. Но вместе с тем, можно отметить значительные методические трудности в проведении данного вида работ, что обусловлено следующими обстоятельствами:

- сложно предвидеть будущие потребности в навыках и компетенциях в условиях быстроменяющихся технологий, дигитализации бизнес-процессов и соответственно, появления принципиально новых профессий,
- современные технологии являются трудосберегающими, что делает невозможным расчет будущей потребности в кадрах,
- в условиях динамичной внешней среды и ее неустойчивости сложно прогнозировать устойчивые тренды и, следовательно, рассчитать потребность в персонале,
- подготовка или поиск персонала необходимого качества требует времени и средств,
- мобильность персонала и географическое несовпадение места жительства и места работы затрудняют поиск работников и их трудоустройство.

К перечисленным обстоятельствам правомерно добавить также некоторые факторы, обусловленные особенностями ведения бизнеса на крупных государственных предприятиях:

- использование устаревших норм расчета потребности в персонале [1],
- слабое выполнение кадровыми службами своих функций по оценке работ, пересмотру работ, аттестации рабочих мест, пр.

Поэтому требования к нанимателям, определенные Постановлением № 972 от 19.07.2011 «О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров» –определить перспективную потребность в персонале на перспективу 5-10 лет и внести эти данные в автоматизированную систему «Госзаказ и Прием» практически трудно выполнимы. Поэтому, по данным Министерства образования Республики Беларусь, в АС «Госзаказ и Прием» зарегистри-

стрировано не более 5 % предприятий преимущественно государственной формы собственности.

В итоге, на белорусском рынке труда сложилась парадоксальная ситуация – предприятия, жалуясь на нехватку рабочей силы, постоянно сокращают численность занятых, а число трудоустроенных на новые рабочие места среди общего количества трудоустроенных не превышает 5-6 % (рисунок 1).

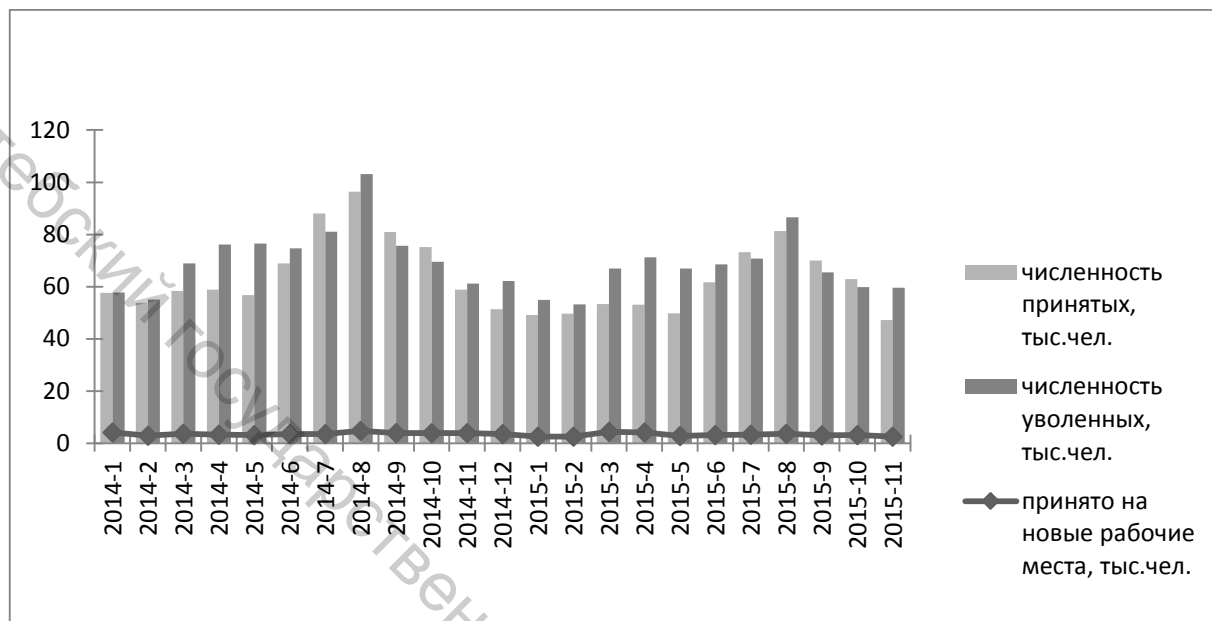


Рисунок 1 – Численность принятых и уволенных в экономике Республики Беларусь, тыс.чел.

Источник: [7, с. 155].

С другой стороны, при анализе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о конъюнктуре рынка труда в разрезе профессий и специальностей, правомерно сделать вывод о хронической нехватке рабочих и специалистов определенных специальностей [6].

По состоянию на 1 июня 2017 г. в органы по труду, занятости и социальной защите заявлены сведения о наличии 50,1 тыс. вакансий, а на учете состояло 37,5 тыс. безработных (то есть на 10 безработных приходилось 13 вакансий). Причем по отдельным профессиям количество свободных рабочих мест в разы превышает предложение рабочей силы: по профессии арматурщик в 20 раз, машинист тепловоза - в 10,8 раза (54 вакансии – 5 безработных); швея (в 8,9 раза, 1476 вакансий – 166 безработных). По данным органов государственной службы занятости, специалисты практически всех специальностей медицинского, ветеринарного и педагогического профилей являются дефицитными на рынке труда. То есть, данные государственной службы занятости позволяют сделать вывод об устойчивой нехватке в экономике специалистов медицинского, ветеринарного, педагогического профиля, рабочих кадров и переизбытке таких профессий, как, например, водитель погрузчика, дорожный рабочий оператор электронно-вычислительных машин, плотник, почтальон, продавец-консультант, слесари электрогазосварщик, секретарь, социальный работник, специалист по кадрам, техник, техник-программист, товаровед, экономист, юрист.

Однако анализ обзоров негосударственных порталов и агентств показывает иную ситуацию [5]. Во-первых, различия состоят в методологии сбора информации – здесь конъюнктура рынка труда оценивается по количеству активных резюме и вакансий. Во-вторых, используется иной принцип классификации профессий – по профессиональным областям, который не соответствует используемым классификаторам «Занятия», «Специальности и квалификации», но унифицирован с подходами крупных российских кадровых порталов. Во 2 кв. 2017 года на сайте [rabota.tut.by](http://rabota.tut.by) (сайт по подбору персонала и поиску работы в Беларуси) ежедневно было активно в среднем 19 250 вакансий и практически 150 000 резюме (то есть на 1 вакансию в среднем приходилось около 8 активных резюме). Эксперты [rabota.tut.by](http://rabota.tut.by) от-

мечают [5], что практически по всем профессиональным областям наблюдается превышение количества поданных резюме над количеством вакансий, причем если по категории «рабочий персонал» конкуренция в 1 кв. 2017 года составила 3,2 резюме на 1 вакансию, по профессиональной области «Медицина, фармацевтика» – 2,9, то по профессиональной области «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы» – 7,6, административный персонал – 8,1, юристы – 11,9 (рисунок 2). За 2016 год наибольший прирост вакансий был зарегистрирован в автомобильном бизнесе, категории «рабочий персонал», производство, транспорт и логистика.



Рисунок 2 – Соотношение резюме и вакансий, зарегистрированных на портале [rabota.tut.by](http://rabota.tut.by) в 1 кв. 2017 г. в разрезе профессиональных областей

Источник: [5].

Причем традиционно эксперты [rabota.tut.by](http://rabota.tut.by) отмечают наиболее высокие показатели конкуренции на рынке труда в сегменте «начало карьеры, студенты». Таким образом, имеющаяся информация позволяет сделать вывод о невозможности прогнозировать объемы и структуру подготовки специалистов и рабочих в учреждениях образования, а также трудности предприятий в определении перспективной потребности в персонале. В этой связи представляется необходимым разработать технологию определения перспективной потребности в работниках и в навыках, которую бы могли использовать кадровые службы белорусских предприятий в своей работе.

В международной практике накоплен значительный потенциал по определению потребности в персонале, прогнозированию перспективных навыков, расчету несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением [2; 3; 4]. Основными инструментами являются: опросы предприятий, опросы работников, учащихся, выпускников, отслеживание карьеры выпускников, построение эконометрических моделей прогнозирования спроса на труд и его предложения, др. [4; 9; 10; 11].

Большое значение в такого рода прогнозировании имеет информационная база, в качестве которой используются и комбинируются различные источники информации - результаты переписи населения и обследований домашних хозяйств, обследования предприятий, административные и статистические данные государственных служб занятости, органов по социальному обеспечению, предприятий, кадровых агентств и порталов, учреждений образования, опросы различных групп и категорий населения, экспертные опросы, исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников, международные базы данных [4, с. 17-21;

8; 10, р. 37] периоды времени различные организации: органы государственной службы занятости, отраслевые (региональные) обсерватории, исследовательские центры, негосударственные кадровые агентства и порталы, квалификационно-отраслевые советы объединений работодателей, профсоюзы, учреждения образования, органы государственного (регионального) управления, ответственные за рынок труда, политику занятости, обучения и профессиональной подготовки. В Европе существуют профессиональные организации, научно-исследовательские центры, которые используют эти данные и проводят собственные исследования проблем занятости, безработицы, трудоустройства, сбалансированности, прогнозирования будущих потребностей в навыках. В Республике Беларусь также формируется комплексная система анализа и прогнозирования рынка труда и потребности в кадрах [2]. При ее формировании важная роль принадлежит методическому обеспечению кадровых служб субъектов хозяйствования для разработки обоснованных прогнозов потребности в персонале и в навыках, компетенциях.

Изучение позитивного опыта и концептуальных моделей ЕФО, МОТ, СЕДЕФОП в данных вопросах, а также учет особенностей статистической базы белорусского рынка труда позволяет предложить следующую концептуальную модель определения перспективной потребности в персонале и в навыках:

- 1) построение моделей рабочих мест для рабочих и служащих, на основе которых далее можно реализовать технологии подбора, оценки, расстановки кадров;
- 2) расчет стоимости рабочего места по показателю совокупных затрат работодателя на персонал;
- 3) расчет численности персонала на основе баланса рабочего времени;
- 4) экспертные оценки будущих потребностей в персонале и навыках;
- 5) расчет показателей движения рабочей силы.

Важным элементом системы обоснованного прогнозирования перспективной потребности в персонале является проведение опроса нанимателей. При этом на данном этапе целесообразно разработать форму опроса и организовать он-лайн платформу для его проведения.

#### Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. В. Направления совершенствования планирования численности занятых в организациях / Е. В. Ванкевич, Ю. В. Антоньшева // Вестник ВГТУ. – 2013. – № 2 (25). – С. 123-130.
2. Ванкевич, Е. В., Кастел-Бранко Э. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах : содержание и направления формирования в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 2. – С. 73-92.
3. Йохансен, Й., Гателли Д. Измерение несоответствия спроса на квалифицированные кадры и их предложения в странах-партнерах ЕФО / Й. Йохансен, Д. Гателли. – Методологическая записка ЕФО.
4. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах-партнерах ЕФО. 2012. Документ с изложением позиции ЕФО.
5. Рынок труда: что происходило во 2 кв. 2017 года <https://jobs.tut.by/article/20747>.
6. Спрос и предложения на рынке труда по профессиям [http://mintrud.gov.by/ru/news\\_ru/view/-spros-i-predlozhenija-na-rynke-truda-po-professijam\\_2865](http://mintrud.gov.by/ru/news_ru/view/-spros-i-predlozhenija-na-rynke-truda-po-professijam_2865).
7. Труд и занятость населения в Республике Беларусь. Статистический сборник. – 2016. – Минск : Национальный статистический комитет Республик Беларусь.
8. Cedefop. 2016. Future skill needs in Europe: Critical labour force trends. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; № 59. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publication-and-resources/publications/5559> (дата доступа: 20.01.2017).
9. Corbella, T., Mane, F. 2014. A practical Guide on Establishment skills surveys / T. Corbella, F. Mane. – CEDEFOP. ETF. ILO.
10. Rihova, H. Using labour market information. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Vol. 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
11. Schomburg, H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. – ETF, Cedefop, ILO, 2015.