

УДК 33.331

Т. Л. Рогова, аспирант (БГТУ), научный сотрудник (НИИ труда Минтруда и соцзащиты)

КАДРОВАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В статье вначале кратко рассматривается влияние модернизации на потребность организаций в кадрах, а затем более подробно факторы, которые оказывают негативное влияние на обеспеченность организаций в кадрах. При этом автором выделяются внутренние факторы, которые проявляются на уровне организации и могут быть управляемыми, а также один ключевой внешний фактор, который носит макроэкономический характер.

At first the article briefly considers the impact of modernization on the organization's need for staff. Then the author describes main factors that today negatively affect staffing in organizations. The author distinguishes some internal factors, which are manifested at the level of the organization and can be managed from it, as well as a key external factor that is macroeconomic in nature.

Введение. В условиях комплексной модернизации и реструктуризации экономики особое значение приобретает проблема кадровой обеспеченности организаций. В рамках данной статьи рассматривается влияние модернизации на потребность организаций в кадрах, а также сделана попытка обозначить основные факторы, которые сегодня оказывают негативное влияние на обеспеченность организаций кадрами.

Влияние модернизации на потребность организаций в кадрах. В основе любой модернизации лежит процесс обновления, в результате которого в организации внедряются продуктивные, технологические, процессные и другие новшества. Следует отметить, что модернизация не ограничивается только воздействием на объект, на который она направлена. Она подразумевает, порой, глубокие преобразования во всей системе социально-экономических отношений в организации, в том числе в управлении и организации труда, что придает ей комплексный характер.

Среди основных целей модернизации можно выделить: выпуск новой продукции (улучшение характеристик уже производимой продукции); сокращение себестоимости производимой продукции; развитие материально-технической базы, повышение производительности оборудования и машин; сокращение производительных и непроизводительных потерь, в том числе трудовых и т. д.

Исходя из поставленных целей, модернизация может воздействовать на потребность организаций в кадрах по-разному. Так, если она направлена на создание новых или расширение существующих производств с целью выхода на новые рынки сбыта (увеличение доли на ранее освоенных), то может приводить к увеличению потребности этой организации в кадрах. Модернизация, направленная на повышение производительности машин и оборудования, сокращение себестоимости производимой продукции, как правило, ведет к снижению по-

требности организаций в кадрах и, соответственно, необходимости проведения в ней оптимизации численности работников. Повышение уровня используемых в организации технологий и оборудования заставляет нанимателей развивать трудовой потенциал своих работников, обучать их новым знаниям, умениям и навыкам, компетенциям для того, чтобы их квалификация соответствовала современным требованиям производства и управления.

Таким образом, модернизация в организациях может приводить к изменениям в их качественной и количественной потребности в кадрах, причем последней – как в сторону увеличения, так и снижения. Вследствие чего становится важным прогнозирование последствий осуществляемой в организациях модернизации с точки зрения ее влияния на их потребность в кадрах, занятость населения в целом.

Следует отметить, что не только модернизация влияет на потребность организаций в кадрах, но и наоборот, обеспеченность организаций кадрами во многом определяет возможности их развития. Как показывают результаты анализа рынка труда, сегодня многие организации испытывают трудности с кадровым обеспечением. В их основе лежат определенные факторы, которые либо проявляются на уровне организаций и могут быть управляемыми (внутренние), либо носят макроэкономический характер и не зависят от отдельных организаций (внешние). Данные факторы обозначены и рассматриваются ниже.

Факторы, оказывающие негативное влияние на обеспеченность организаций кадрами. К внутренним факторам, прежде всего, относятся: отсутствие или неразвитость системы планирования потребности в кадрах; невысокий уровень организации труда и его оплаты; низкий уровень затрат на формирование и развитие кадрового потенциала; избыток рабочей силы, ее неэффективное перераспределение. Со стороны

внешней среды на кадровую обеспеченность организаций наибольшее влияние оказывает такой комплексный фактор, как дефицит рабочей силы на рынке труда. Рассмотрим подробно каждый из перечисленных выше факторов.

Отсутствие или неразвитость в организациях системы планирования потребности в кадрах можно объяснить, как минимум, двумя причинами. С одной стороны, это может быть невысокое качество системы менеджмента в организации, связанное с недостатком квалифицированных специалистов и руководителей соответствующих структурных подразделений. В данном случае организация может повлиять на сложившуюся ситуацию через проведение соответствующей кадровой политики, например, посредством обучения имеющихся кадров недостающим знаниям, умениям и навыкам в области планирования и прогнозирования либо путем найма более компетентных работников.

С другой стороны, на масштаб и качество планирования потребности в кадрах в организациях сегодня влияет сложная экономическая ситуация, характеризующаяся высокой степенью динамичности и непредсказуемости. Не имея прочных позиций на рынке в условиях жесткой конкуренции, а также недостатка необходимой информации, в том числе о состоянии рынка труда, осуществлять планирование потребности организаций в кадрах не просто, но необходимо, особенно, когда организация стремится к повышению конкурентоспособности своей продукции.

Невысокий уровень организации труда и его оплаты негативно сказывается на эффективности использования трудового потенциала работников организации, повышает текучесть кадров, а также затрудняет поиск новых работников с необходимой квалификацией. В частности, низкая фондовооруженность труда в организации сужает возможности ее работников по реализации своего трудового потенциала, так как она напрямую характеризует условия, в которых этот потенциал реализуется.

На эффективность использования трудового потенциала работников также влияние оказывает состояние нормирования труда в организации, первичная функция которого заключается в обеспечении возможности учета трудовых затрат на достижение результата труда ее работников. Качественное нормирование труда не только позволяет нанимателю обоснованно определять необходимую численность работников и оптимизировать использование их рабочего времени, но и устанавливать правильные соотношения между мерой труда работников и мерой его оплаты. Чтобы поддерживать нормирование труда на высоком уровне, необходимо обновлять используемые нормы труда не реже

чем один раз в пять лет, иначе они перестают выполнять свою функцию.

Уровень оплаты труда в организациях должен обеспечивать адекватное соответствие оплаты труда работников его результатам, а также квалификации этих работников, в противном случае будет иметь место снижение их личной заинтересованности в повышении производительности своего труда либо стремление найти более высокооплачиваемую работу, даже если она не соответствует их квалификации. В то время как применение в организациях эффективного механизма мотивации и стимулирования труда работников способствует повышению их заинтересованности в максимальной реализации имеющихся знаний, умений и навыков, а также в собственном профессиональном развитии и карьерном росте.

Низкий уровень затрат на формирование и развитие кадрового потенциала – вопрос, который заслуживает отдельного внимания. В состав затрат нанимателей на рабочую силу входят расходы на оплату труда работников, включаемые в фонд заработной платы, а также прочие выплаты и расходы на рабочую силу. Во вторую группу затрат входят и «расходы организации на профессиональное обучение работников». К сожалению, сегодня доля этих расходов в общей сумме затрат на рабочую силу не превышает 0,1–0,2% (в среднем по стране). На протяжении ряда лет этот показатель остается неизменным, что говорит о том, что наниматели не уделяют должного внимания вопросам профессионального развития и карьерного роста своих кадров. Частично это объясняется наличием высокой текучести кадров в организациях, из-за которой наниматели не заинтересованы тратить средства на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников, будучи неуверенными в том, что завтра они не уволятся. Однако следует иметь в виду, что отсутствие возможностей профессионального развития и (или) карьерного роста является одной из причин, почему работники сегодня так часто меняют место работы.

Наличие избытка рабочей силы в организациях. Основная проблема многих отечественных организаций – низкая конкурентоспособность продукции, которая напрямую влияет на объемы ее реализации, а также размеры запасов готовой продукции на складах. При этом в производство продукции в объемах, не обеспеченных заказами со стороны покупателей, вовлекаются потенциально избыточные работники, труд которых используется «вхолостую». Это создает дополнительную нагрузку на себестоимость производимой продукции, в которую включаются затраты на оплату труда таких ра-

ботников. Вместо того чтобы высвободить избыточную рабочую силу или направлять ее на переобучение с целью дальнейшего использования на других направлениях деятельности, некоторые наниматели переводят работников на неполный рабочий день или в совместители. Однако это неэффективно, особенно в ситуациях, когда одни и те же организации одновременно испытывают как избыток, так и дефицит рабочей силы, но уже по другим профессионально-квалификационным группам.

Дефицит рабочей силы на рынке труда может носить как естественный, так и искусственный характер. Естественный дефицит кадров напрямую связан с превышением потребности организаций в рабочей силе определенного профессионально-квалификационного состава над ее общим количеством на рынке труда. Основные причины такого дефицита – недостаточные объемы подготовки кадров, востребованных на рынке труда, в национальной системе образования, а также отток квалифицированной рабочей силы за пределы республики. Устранение или минимизация последствий естественного дефицита возможны только в случае повышения эффективности системы прогнозирования потребности экономики в кадрах, в основе которого должно лежать налаживание более тесных и продуктивных связей системы образования с рынком труда.

Искусственный дефицит рабочей силы, как правило, вызывается ее неравномерным распределением по региональному и (или) секторальному признаку. Речь идет о несоответствии количества свободных рабочих рук и вакансий внутри конкретных регионов республики, а также в разрезе секторов экономики. Устранению такого несоответствия в первом случае в значительной степени может послужить создание благоприятных социально-экономических условий для повышения трудовой мобильности граждан в пределах республики. Для сокращения искусственного дефицита кадров в конкретных секторах экономики, впрочем, как и естественного, необходимо создание секторальной системы статистического учета трудовых ресурсов в разрезе профессионально-квалификационного состава, что позволит осуществлять регулярный мониторинг их движения между секторами экономики.

Искусственный дефицит рабочей силы может быть также связан с невысоким качеством подготовки кадров. В таком случае речь идет не о количественном дефиците рабочей силы, а о несоответствии ее качественных характеристик запросам нанимателей, т. е. несоответствии фактической квалификации работников (как совокупности их общих и профессиональных

знаний, умений и навыков, а также компетенций), заявленной в дипломе или другом документе об образовании. Проблема качественного несоответствия предложения образовательных услуг запросам нанимателей также требует серьезного внимания, так как свидетельствует о наличии неэффективного взаимодействия системы образования с рынком труда.

В последнее время в Республике Беларусь уделяется много внимания проблеме количественного и качественного дефицита кадров на рынке труда. С 2013 года проводится работа по совершенствованию Национальной системы квалификаций (далее – НСК). Важную роль в ней будет играть новый институт – секторальный совет квалификаций, который обеспечит тесное взаимодействие рынка труда с системой образования и другими заинтересованными по вопросам развития НСК, в т. ч. определения текущей и прогнозирования перспективной потребности секторов экономики в кадрах. Работа секторальных советов квалификаций будет строиться на принципах социального партнерства.

Заключение. Проблема кадровой обеспеченности организаций имеет большое значение с точки зрения возможностей их развития, в т. ч. в условиях модернизации экономики. Среди внутренних факторов, которые сегодня оказывают негативное влияние на обеспеченность организаций в кадрах, наибольшее внимание заслуживают отсутствие или неразвитость системы планирования потребности в кадрах и невысокий уровень организации производства, труда и его оплаты. Дефицит рабочей силы на рынке труда – ключевой внешний фактор, который оказывает воздействие на обеспеченность организаций в кадрах.

Литература

1. Разработать предложения по повышению эффективности использования трудового потенциала работающих в условиях модернизации экономики Республики Беларусь: отчет о НИР / НИИ труда М-ва труда и соц. защиты; рук. НИР С. В. Шевченко. Минск, 2013. 65 с. № ГР 20130612.
2. Романова Т. И., Виничук Т. Г. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом предприятия: учеб. пособие. Томск: Томский архитектурно-строительный ун-т, 2008. 185 с.
3. Симоненко В. Н. Методология мотивации и материального стимулирования развития трудового потенциала в условиях рынка: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Комсомольск-на-Амуре гос. техн. ун-т. Комсомольск-на-Амуре, 2012.

Поступила 28.03.2014