



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Л. А. Гончарова

ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,

2, ул. Державина, г. Макеевка, ДНР, 86123.

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 27 февраля 2017; принята 05 мая 2017.

Аннотация. В работе рассматриваются проблемы прогнозирования потребности в специалистах на современном этапе. Среди них первостепенное значение приобретает прогнозирование потребности в специалистах управленческого звена по новым приоритетным направлениям деятельности. Результаты решения этого комплекса проблем необходимы и для перспективного планирования производственно-хозяйственной деятельности организаций, осуществляющих подготовку таких специалистов. Основной задачей при реализации цели исследования является определение дополнительной потребности в специалистах, на основе прогнозных оценок которой осуществляется расчет планов подготовки и выпуска специалистов на прогнозный период. Серьезные проблемы при прогнозировании потребности в специалистах создает отсутствие сколько-нибудь детально проработанных и научно обоснованных методик определения потребности в них, а также нормативов обеспеченности специалистами и типовых номенклатур должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием. В силу изложенных обстоятельств исследование может носить во многом поисковый характер и достоверность получаемых оценок потребности в специалистах может варьироваться в достаточно широких пределах.

Ключевые слова: прогнозирование потребности в специалистах, дополнительная потребность, текущая дополнительная потребность, суммарная дополнительная потребность, нормативы насыщенности специалистами, трудоустройство, неэффективная занятость специалистов.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОГНОЗУВАННЯ ПОТРЕБИ В МЕНЕДЖЕРАХ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Л. О. Гончарова

ДОНУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,

2, вул. Державіна, м. Макіївка, ДНР, 86123.

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 27 лютого 2017; прийнята 05 травня 2017.

Анотация. У роботі розглядаються проблеми прогнозування потреби у фахівцях на сучасному етапі. Серед них першорядне значення набуває прогнозування потреби у фахівцях управлінської ланки за новими пріоритетними напрямками діяльності. Результати розв'язання цього комплексу проблем необхідні і для перспективного планування виробничо-господарської діяльності організацій, що здійснюють підготовку таких фахівців. Основним завданням при реалізації мети дослідження є визначення додаткової потреби в спеціалістах, на основі прогнозних оцінок якої здійснюється розрахунок планів підготовки та випуску фахівців на прогнозний період. Серйозні проблеми при прогнозуванні потреби у фахівцях створює відсутність скільки-небудь детально опрацьованих і науково обґрунтованих методик визначення потреби в них, а також нормативів забезпеченості фахівцями і типових номенклатур посад, що підлягають заміщенню спеціалістами з вищою освітою. У силу викладених обставин дослідження

може носити багато в чому пошуковий характер і достовірність отриманих оцінок потреби у фахівцях може варіюватися в досить широких межах.

Ключові слова: прогнозування потреби у фахівцях, додаткова потреба, поточна додаткова потреба, сумарна додаткова потреба, нормативи насиченості фахівцями, працевлаштування, неефективна зайнятість фахівців.

THEORETICAL ASPECTS OF FORECASTING THE NEED FOR MANAGERS AT THE PRESENT STAGE

Lada Goncharova

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makeyevka, DPR, 86123.
E-mail: manage_nasa@mail.ru*

Received 27 February 2017; accepted 05 May 2017.

Abstract. The author considers the problems of forecasting the need for specialists at the present stage. Among them the paramount importance of forecasting the needs in specialists of the management according to new priorities. The results of solution of a complex problem are needed for future planning of production and economic activities of organizations engaged in training of such specialists. The main task in implementation of the purpose of the study is to determine additional staff requirements on the basis of assumptions which the calculation of plans of training and graduation of specialists in the forecast period. Serious problems in forecasting the need for specialists creates a lack of any detailed and scientific methods for determining the needs and standards of the provision of professionals and model of the item positions to be filled by specialists with higher education. In view of the above circumstances, the study can wear in many ways search the nature and reliability of estimates the need for specialists can vary within a wide range.

Keywords: forecasting the need for specialists, additional need, current additional need total additional demand, the ratios of saturation of specialists in manpower, in efficient employment specialists.

Введение

В условиях глубокого кризиса одной из важнейших проблем является разработка методов выявления реальной потребности региона в специалистах как одного из комплексов задач – ресурсного обеспечения инвестиционных инициатив региона.

Дополнительная потребность в специалистах может быть определена как для любого момента времени (например, по состоянию на начало или конец каждого года прогнозного периода), так и на весь плановый (прогнозный). В первом случае это текущая дополнительная потребность, во втором – суммарная дополнительная потребность.

Текущая дополнительная потребность – это количество специалистов, которое необходимо подготовить вузу и принять дополнительно к фактическому наличию с тем, чтобы обеспечить общую потребность в них. Она представляет со-

бой разность между общей потребностью и фактическим наличием кадров специалистов.

Под общей народнохозяйственной потребностью региона в специалистах будем понимать их численность (с учетом ее структуры), необходимую для обеспечения всех производственных, научно-технических, управленческих и других задач при максимально эффективном использовании менеджеров.

Суммарную дополнительную потребность в дипломированных кадрах можно определить как сумму дополнительных потребностей в них по всему прогнозному периоду.

Проблему определения потребности в специалистах значительно усложняет то обстоятельство, что управленческий труд не поддается, как правило, прямому количественному измерению, в большинстве случаев объективно не существует функциональной зависимости их численности от выполняемого производственным коллек-

тивом объема работ. К тому же весьма слабо исследованы и недостаточно разработаны методы установления соответствия профессионально-квалификационной структуры кадров существующим видам их деятельности, выполняемым функциям и стоящим перед производственным (трудовым) коллективом задачам.

Анализ исследований и публикаций

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методологического и методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов. Этой теме посвятили свои работы такие ученые, как, И. И. Бажан, Т. Н. Бабич, Л. Е. Басовский, Л. В. Беззубко, В. Ф. Беседина, Д. П. Богиня, В. И. Борисевич, В. В. Дорофиев, Т. А. Дуброва, А. В. Калина, Л. П. Касаткина, О. В. Крушельницкая, Н. Д. Лукьянченко, Г. В. Осовская, В. В. Шумов и другие.

Основная часть

Одна из существенных трудностей при определении потребности в дипломированных кадрах различных категорий порождается сложностью и многообразием отраслевых и региональных систем предприятий. Практически каждая из отраслей народного хозяйства (в т. ч. строительного комплекса и промышленности) региона представляет собой комплекс взаимосвязанных, но достаточно разнородных потребностей (соответственно, видов деятельности специалистов); предприятия и организации, входящие в них, различаются по назначению, технологии, объему, уровню и структуре управления, форме собственности, составу оборудования, перечню выпускаемой продукции, экономическим показателям и результатам деятельности, природным условиям и многим другим признакам. Следует отметить, что если раньше вопросы перспективного планирования специалистов базировались на требованиях отраслей экономики, то в данный момент важным фактором становится социальная потребность определенной группы населения в получении высшего образования, а также потребности развития региона.

Существенные трудности возникают и из-за большой размерности решаемых задач (большое количество предприятий и отраслей – потребителей и менеджеров, значительное число

различного рода факторов и условий, определяемых спецификой отраслей, предприятий и организаций).

Большое влияние на достоверность прогноза потребности в специалистах оказывают ограничения на объем и качество исходной статистической информации:

- в архивах территориальных статистических органов отсутствуют статистические данные по отдельным технико-экономическим показателям за ряд лет базового периода;
- числовые значения отдельных показателей в различных формах статистической отчетности не всегда совпадают;
- нет определенности в прогнозных показателях развития отраслей и предприятий в современных условиях.

В силу изложенных обстоятельств исследование может носить во многом поисковый характер и достоверность получаемых оценок потребности в менеджерах может варьировать в достаточно широких пределах [1, 7].

Переход от интуитивного подхода к систематической работе по научному определению потребности в специалистах, в том числе с использованием экономико-математических методов и электронно-вычислительных машин, начался в 60-х – начале 70-х годов. В это время проблемы совершенствования методов определения потребности в специалистах с высшим образованием стали приобретать особую остроту в связи с резким повышением насыщенности ими народного хозяйства при значительно возросших затратах на их подготовку, переподготовку и повышение квалификации. К тому же впервые начала ощутимо проявлять себя тенденция увеличения неэффективной (т. е. не в соответствии с профилем и уровнем образования) занятости специалистов. Новая ситуация в обеспеченности кадрами специалистов народного хозяйства обусловила резкий качественный и количественный рост исследований в этой области.

Изучением проблемы определения потребности в дипломированных кадрах занялись не только работники кадровых служб предприятий и отраслей, но и ведущие научно-исследовательские институты, высшие учебные заведения, плановые и другие государственные органы. Началось планомерное проведение исследований по разработке и уточнению понятийного аппарата,

структуризации проблемы, разработке методов формализации описания объектов и процессов в подсистемах управления кадрами. Главный недостаток, присущий практически всем отраслевым методикам этого периода (и неизжитый до настоящего времени) – это отсутствие какой-либо оценки эффективности использования кадров в базовом периоде, что приводит к экстраполяции существующих недостатков в использовании специалистов на будущее.

Особенно большой опыт накоплен к настоящему времени в области разработки методов определения общей и дополнительной потребности. Это вызвано, очевидно, тем обстоятельством, что расчет потребности в специалистах, выбор для этого соответствующей методики требуют дифференцированного подхода в зависимости от отрасли, вида деятельности, горизонта планирования и т. п. [2, 10].

В специальной литературе описаны различные методы определения потребности в дипломированных кадрах, которые условно можно разделить на две группы: прямые и косвенные. К первой группе относятся в основном традиционные экономические методы нормирования труда, типовых структур по функциям управления, штатно-нормативный насыщенный, нормативов численности и другие, ко второй экономико-математические: методы экстраполяции, в т. ч. корреляционно-регрессионного анализа, экспертных оценок, имитационного моделирования и т. п. Первая группа методов наиболее приемлема для таких отраслей и видов деятельности, где существует функциональная или близкая к ней зависимость конечных результатов работы от численности специалистов. На основе последней определяются нормативы обслуживания (нагрузки) специалистами, а также потребность в них [3–5, 6, 9, 10].

Например, известны нормы численности преподавателей в зависимости от контингента учащихся, численности врачей в зависимости от числа жителей и т. п. Они определяются исходя из экономических и социальных возможностей общества. В случае их пересмотра они не влияют на степень достоверности результата при определении потребности в педагогах, врачах, мастерах производственного обучения [7].

В тех отраслях народного хозяйства, где труд специалистов различных категорий в силу его

специфики не поддается прямому количественному измерению, зависимость между численностью и структурой системы кадров специалистов и их вкладом в общие итоги материального производства и перспективу развития предприятия не функциональная, а статистическая. Другими словами, изменения величин (уровней) технических, экономических, организационных и других факторов, характеристик и условий деятельности предприятия влекут за собой лишь изменение распределения вероятностей необходимой численности специалистов различных категорий и наоборот.

В этом случае объективно целесообразно использование методов статистического анализа и построенных на их основе различных экстраполяционных моделей с учетом оценки эффективности использования кадров в базовом периоде, либо систем процедур экспертной оценки желаемого состояния системы кадров на прогнозируемый период.

Существенное влияние на ход исследования проблемы в целом оказали разработанные в НИИ проблем высшей школы (НИИВШ): «Единые требования к разработке ведомственных (отраслевых) методических указаний по определению потребности в специалистах» (1979 г.) и «Методические указания по разработке нормативов насыщенности специалистами отраслей народного хозяйства» (1981 г.). В этих нормативных документах впервые предпринята попытка обеспечить в народнохозяйственном масштабе единство подхода к определению потребности в специалистах [1].

Несомненным достоинством этих разработок является то, что они содержат не только методические указания по использованию методов определения потребности в специалистах и расчету нормативов насыщенности специалистами, но и по организации этой работы.

Для определения общей потребности в специалистах предлагается использовать в зависимости от отрасли народного хозяйства и вида деятельности следующие основные методы: нормативный, нормативов насыщенности и штатно-нормативный. Дополнительная потребность определяется исходя из источников ее возникновения (на прирост количества должностей, возмещения выбытия работников и частичную замену практиков). Расчеты рекомендовано про-

водить для групп однородных предприятий с последующей дифференциацией специалистов по уровням образования, профессиональным группам и специальностям. Потребность в специалистах (для групп однородных предприятий и организаций) последовательно суммируется по производствам (видам деятельности), предприятиям и отраслям (регионам).

Одним из факторов, в значительной степени отрицательно повлиявших на качество, работоспособность и внедрение этих методик, является то обстоятельство, что в «Единые требования...» были перенесены недостатки предшествующих научных и методических разработок в этой отрасли.

Так, их авторы определяют дополнительную потребность, исходя из методов ее вычисления, т. е. априорно считается, что дополнительная потребность рассчитывается по двум компонентам: на возмещение выбытия специалистов и рост их численности в связи с расширением производств, в расчетную формулу введено и третье слагаемое, учитывающее необходимость частичной замены практиков дипломированными специалистами.

В «Единых требованиях...» совершенно не рассматриваются методы определения потребности в специалистах для вновь открывающихся предприятий и организаций, а также потребность в специалистах новых специальностей. Ясно, что применять для этих целей только метод нормативов насыщенности, рассчитываемых на основе экстраполяционных моделей, нельзя. Следовало бы в этой связи рассмотреть возможности использования метода экспертных оценок, метода планирования по образцу и других аналогичных методов прогнозирования.

Более правильно было бы вести расчет потребности дифференцированно – по уровню образования и группам специальностей (в некоторых случаях по отдельным специальностям) с

последующим агрегированием, а не наоборот, как рекомендуется в «Единых требованиях...». Заметим, что в практических расчетах именно так в большинстве случаев и поступают, поскольку при этом точность расчетов существенно повышается (несколько возросший объем вычислений незначителен при использовании современной вычислительной техники).

В литературе справедливо критикуется рекомендация «Методических указаний...» не включать в расчет нормативов насыщенности специалистов, используемых на должностях и рабочих местах, не подлежащих замещению дипломированными специалистами, поскольку такой подход затрудняет учет неэффективной занятости специалистов [1, 8].

Выводы

Таким образом, среди проблем прогнозирования потребности в специалистах в условиях кризиса необходимо выделить основные, требующие первоочередного решения:

- разработка методических рекомендаций по определению общей и дополнительной потребности инвестиционного комплекса в специалистах с учетом специфических особенностей и перспектив развития региона;
- прогнозирование и учет структурных сдвигов в отраслевом разрезе хозяйственной деятельности региона с целью повышения обоснованности результатов расчетов;
- учет неэффективной занятости специалистов с высшим образованием в регионе;
- учет прогнозных тенденций научно-технических нововведений в области совершенствования структуры управления и организации производства; прогнозирование потребности в специалистах-управленцах по новым, приоритетным направлениям, таким как менеджмент и другие.

Литература

1. Беззубко, Л. В. Трудовий і кадровий потенціали [Текст] : монографія / Л. В. Беззубко, Л. О. Гончарова, Б. І. Беззубко. – Донецьк : Норд прес, 2009. – 200 с.
2. Касаткина, Л. П. Методологические аспекты оценки эффективности использования кадрового потенциала [Текст] / Л. П. Касаткина //

References

1. Bezzubko, L. V. Labour and personnel potentials. Monograph. Donetsk: Nord-press, 2009. 200 p. (in Russian)
2. Kasatkina, L. P. Methodological aspects of assessment of efficiency of the use of personnel potential. In: *Current problems of modern science*, 2009, No. 1, pp. 42–44. (in Russian)

- Актуальные проблемы современной науки. – 2009. – № 1. – С. 42–44.
3. Шумов, В. В. Государственная и общественная безопасность: Моделирование и прогнозирование [Текст] / В. В. Шумов. – М. : Ленанд, 2016. – 144 с.
 4. Агабекян, Р. Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость [Текст] : Учебное пособие / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Баяндурян. – М. : Магистр, 2010. – 462 с.
 5. Дуброва, Т. А. Статистические методы прогнозирования / Т. А. Дуброва. – М. : Юнити-Дана, 2003. – 46 с.
 6. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] : Учебное пособие / Т. Н. Бабич, И. А. Козьева, Ю. В. Вертакова, Э. Н. Кузьбожев. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.
 7. Басовский, Л. Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] : Учебное пособие / Л. Е. Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 260 с.
 8. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст] / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
 9. Дуброва, Т. А. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст] / Т. А. Дуброва. – Москва : Маркет ДС, 2010. – 192 с.
 10. Попова, О. В. Политический анализ и прогнозирование [Текст] / О. В. Попова. – Москва : Аспект Пресс, 2011. – 464 с.
 3. Shumov, V. V. State and Public security: modeling and forecasting. Moscow: Lenand, 2016. 144 p. (in Russian)
 4. Agabekian, R. L.; Bayandurian, G. L. Institutional economy: business and employment. Textbook. Moscow: Master, 2010. 462 p. (in Russian)
 5. Dubrova, T. A. Statistical methods of forecasting. Moscow: Yuniti-Dana, 2003. 46 p. (in Russian)
 6. Babich, T. N.; Kozeva, I. A.; Vertakova, Yu. V.; Kuzbozhev, E. N. Forecasting and planning in the market conditions: Textbook. Moscow: NITs INFRA-M, 2013. 336 p. (in Russian)
 7. Basovskiy, L. E. Forecasting and planning in the market conditions: Textbook. Moscow: INFRA-M, 2007. 260 p. (in Russian)
 8. Spivak, V. A. Organizational carrying out and human resource management. St. Petersburg: Piter, 2000. 416 p. (in Russian)
 9. Dubrova, T. A. Forecasting of social and economical process. Moscow: Market DS, 2010. 192 p. (in Russian)
 10. Popova, O. V. Political analysis and forecasting. Moscow: Aspect Press, 2011. 464 p. (in Russian)

Гончарова Лада Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: принятие управленческих решений по развитию региональных и отраслевых комплексов в современном государстве.

Гончарова Лада Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту будівельних організацій ДООУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: прийняття управлінських рішень щодо розвитку регіональних та галузевих комплексів в сучасній державі.

Goncharova Lada – Ph.D. (Economics), Associate Professor; Management of Construction Organizations Department, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: acceptance of administrative decisions on development of regional and branch complexes in the modern state.