УДК 85.05.345

JEL M15

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-3-319-328

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ БЕЛАРУСИ

© *И.И. Колесникова* 2019

*Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Объектом исследования является статистическое изучение занятости населения, которое включает характеристику состояния и динамики рынка труда (рабочей силы, занятых, безработных), движения численности и состава работников организаций. Конечной целью исследования является анализ влияния факторов на индикаторы соотношения численности персонала, занятого в организациях, включая эффективность структуры кадров и норму управляемости, которые позволяют оценить рациональность расстановки кадров и эффективной кадровой политики.

Ключевые слова: экономическая активность, занятое население, безработные, эффективность структуры кадров, норма управляемости.

RESEARCH OF EFFICIENCY OF USE OF THE BELARUSIAN EMPLOYED POPULATION

© *I.I. Kolesnikova* 2019

Belarus State Economic University, Minsk, Belarus

The object of the study is a statistical study of employment, it includes a description of the state and dynamics of the labor market (labor, employed, unemployed), movement of the number and composition of employees of organizations. The ultimate goal of the study is to analyze the influence of factors on indicators of the ratio of the number of personnel, which include the effectiveness of the personnel structure and the staff management rate, they make it possible to assess the rationality of personnel allocation and effective personnel policy.

Keywords: economically active, employed population, unemployed, frame structure efficiency, span of control (staff management rate).

Анализ занятости населения

В настоящее время в странах-участниках МОТ осуществляется переход с концепции «экономической активности населения» на концепцию «трудовой деятельности» в соответствии со стандартами, принятыми на 19-й Международной конференции статистиков труда, касающихся стати-

стики трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы [1].

В связи с этим были принципиально изменены методологические подходы к измерению статуса человека и его трудовой деятельности, что связано с усилением значения, кроме занятости, и других форм трудовой деятельности, которая трактуется в широком смысле слова как любые виды производительной деятельности. При этом безработица становится составным элементом концепции недоиспользования рабочей силы, она дополняется такими категориями, как потенциальная рабочая сила и лица, работающие в условиях неполной занятости.

Особенностью рынка труда Республики Беларусь в последние годы является то, что его развитие осуществляется в условиях сокращения численности занятых в экономике. На протяжении последнего десятилетия в Республике Беларусь отмечена отрицательная динамика численности трудовых ресурсов. Это характерно как для городского, так и для сельского населения. Причем проблема снижения трудового потенциала более остро стоит перед селом из-за миграции молодежи из села в город. В экономике республики в июне 2018 г. было занято 4 328,1 тыс. человек, что на 0,4% меньше, чем в июне 2017 г.

Кроме того, в Беларуси, как и во многих странах мира (включая страны ЕС, СНГ, другие развитые страны) проявляется тенденция постарения населения в целом, а также увеличения доли старшего поколения среди лиц трудоспособного возраста. За последние 8 лет в Беларуси удельный вес лиц в возрасте 15-64 лет в общей численности населения снизился с 71,3 до 68,2%, аналогично и в России с 72 до 68,2%. Удельный вес лиц в возрасте 65 лет и старше в общей численности населения в Беларуси вырос с 13,8% до 15%, в России с 13,1% до 14,2%. Рекордсмены в этом показателе следующие: в Японии отмечен рост до 27%, в Италия до 23%, в Германии и Португалии до 21,5%, в Финляндии до 21,2% [4, с. 28-31].

При исследовании уровня занятости населения по странам мира (в процентах к численности) оказалось, что показатель по Беларуси (в 2017 г. это 67,2%) гораздо выше, чем в других странах СНГ (Россия – 65,5%; Украина – 56,1%; Армения – 50,1%; Молдова – 40,5%), а также странах ЕС (Италия – 44,2%; Испания – 48,1%; Франция – 50,5%; Польша – 53,7%; Германия – 58,9%; Великобритания – 60,2%). И все же среди развитых стран имеются некоторые государства с более высоким уровнем занятости – это Швеция (67,8%), Китай (67,9%). [4, с. 62-63].

Общая численность безработных в Республике Беларусь, классифицируемых согласно критериям МОТ, гораздо выше официального числа безработных. По данным выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения, численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 2017 г. составила 293,4 тыс. человек (в 2016 г. – 301,8 тыс. человек). В 2018 году, по данным

Министерства труда и социальной защиты, в трудоустройстве нуждалось 230,6 тыс. человек. Фактический уровень безработицы в республике в 2017 г. составил 5,6%, (в 2016 г. – 5,8%). Во II квартале 2018 г. уровень составил уже 4,7% от численности рабочей силы, и это самый низкий показатель за почти 20 лет [6].

Уровень официально зарегистрированной безработицы в Брестской, Витебской, Гомельской, Гродненской и Могилевской областях составил 0,4 процента; в Минской области – 0,3 процента; г. Минске – 0,1 процента.

Проблема скрытой безработицы связана с рядом факторов, в том числе: обязательность участия в общественных работах, невысокая заработная плата по вакансиям на трудовой бирже, низкий размер пособия по безработице и другими. Средний возраст безработных составляет 38,5 года. Доля женщин среди безработных – 36,5%. По возрастным группам среди мужчин преобладал возраст от 40 до 49 лет (15% от числа всех безработных), у женщин 45-49 лет (5,5%) и 35-39 лет (4,6%) [6].

По данным выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения, в 2018 г. численность граждан, работавших за пределами республики (до 1 года) возросла и составила около 2% от числа занятых, из них более 85% трудились в России.

При исследовании отраслевой структуры занятости выявлено, что происходит уменьшение доли занятого населения в сфере производства товаров, в сельском хозяйстве, строительстве с одновременным возрастанием ее в сфере услуг (в торговле, информации и связи, образовании, здравоохранении и т.д.). На долю промышленности и других сфер производства Беларуси в 2017 г. приходилось 29,9% от общей численности занятого населения, в сфере услуг трудились 60,5%. Тенденция роста доли сферы услуг характерна для многих стран СНГ: Россия (67,2%), Казахстан (64,8%), Украина (63,2%). Среди развитых стран наивысшие показатели отмечены в Великобритании (80,5%), Швеции (80%), США (79,4%), Израиле (81,6%), Канаде (78,4%), Люксембурге (87,1%). Многие постсоциалистические государства, такие как Болгария, Венгрия, Словакия, Словения, Хорватия, Эстония, Польша, имеют аналогичную тенденцию к росту доли сферы услуг по численности занятых [4, с. 64-65].

При исследовании процессов движения рабочей силы между субъектами хозяйствования различных форм собственности выявлен рост доли занятых в организациях частной формы собственности с 40,1% в 1995 г. до 56,0% в 2017 г., иностранной — с 0,1% до 3,9% соответственно.

Численность трудоустроенных граждан на вновь созданные рабочие места за счет создания новых производств и предприятий в I полугодии 2018 г. составила 32 215 человек [7].

По информации Минтруда, нанимателями на 1 февраля 2019 г. заявлены сведения о наличии 77,6 тыс. свободных рабочих мест, что составляет 26,5% от численности безработных по методологии МОТ или 1,35% от

численности трудовых ресурсов. Отмечается тенденция к росту числа свободных рабочих мест: по сравнению с прошлым годом оно возросло на 42,9% (54,3 тыс.). Повышается спрос на работников по рабочим профессиям – они составили 62,7% от общего числа вакансий против 58 процентов на 1 февраля 2018 г. [7].

Коэффициент замещения работников (отношение числа принятых к числу уволенных) в июне 2018 г. составил 0,96 (в июне 2017 г. – 0,932).

Коэффициент напряженности на рынке труда Беларуси на 1 февраля 2019 г. составил 0,2 безработных на одну вакансию. По сравнению с уровнем показателя на 1 февраля 2018 г. он снизился вдвое.

В сфере трудовых ресурсов Беларуси имеются региональные различия. В Брестской, Витебской и Могилевской областях показатель напряженности был несколько выше и составил 0,3 безработных на вакансию; в Гомельской и Гродненской областях – 0,2; а в г. Минске и Минской области – 0,1 безработных на вакансию.

Причем рынки труда в ряде районов и малых городов более напряженные, чем областные. 38,5 % трудовых ресурсов приходится на центральную часть страны (г. Минск и Минскую область), в то время как наименьшая их доля — в Гродненской (10,6%) и Могилевской (10,8%) областях. Более чем две трети трудовых ресурсов республики сосредоточены в городской местности.

Анализ эффективности структуры кадров

В современных условиях возрастает роль эффективного управления персоналом, нацеленное на удовлетворение потребности предприятия в кадрах, которые имеют достаточный опыт и необходимую квалификацию, на обеспечение рациональной их расстановки, эффективное использование трудового потенциала.

Создание на предприятии рациональной структуры кадров – одно из направлений повышения результативности его деятельности. Сюда входят такие направления, как профессиональный и квалификационный уровень, уровень образования, возраст, соотношение категорий работников (структура персонала), а среди качественных параметров – мотивация труда, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Менеджеры организаций следят за тем, чтобы на руководимом ими предприятии не происходило чрезмерного «старения» работников, что может отрицательно повлиять на имидж предприятия: на эффективность функционирования, на снижение производительности труда, на производство и реализацию продукции.

При грамотной кадровой политике соблюдается устойчивая структура, соотношение между отдельными возрастными группами в пользу работников, чей возраст находится в пределах 30-50 лет, т.е. в наиболее про-

дуктивным возрасте. Причем в 2017 году средний возраст занятого населения Беларуси составил 40,2 года.

Как видно из табл. 1, на наиболее продуктивный возраст приходится и более высокий уровень занятости населения Беларуси, составляющий от 90,3% до 91,1%. Наибольший удельный вес занятого населения отмечен среди 30-34-х летних (13,8%) и 50-54-летних (13,8%). Население в возрасте между этими двумя отрезками имеет довольно высокую долю занятости в пределах 12,5-12,8% от общей численности.

При исследовании населения по уровню образования (табл. 1) можно отметить, что наибольший уровень занятости имеют работники, имеющие высшее образование, за ними следуют имеющие профессионально-техническое образование и среднее специальное. Это характеризует кадровую политику как нацеленную на рациональное управление персоналом.

Эффективность кадровой политики можно оценить с помощью индикаторов структуры персонала. Норма соотношений численности – это регламентированная величина соотношений численности различных категорий и должностных лиц управленческого персонала в конкретных организационно-технических условиях.

Таблица 1

Уровень занятости по возрастным группам и уровню образования населения во II квартале 2018 г. (по данным выборочного обследования домашних хозяйств), %

Показатели	Уровень занятости	Доля занятости
Население, всего	67,3	100,0
В возрасте, лет:		
15-19	7,5	0,8
20-24	71,6	8,4
25-29	90,2	13,3
30-34	90,6	13,8
35-39	90,3	12,8
40-44	91,1	12,8
45-49	90,8	12,5
50-54	88,6	13,8
55-59	63,9	7,7
60-74	18,7	4,1
По уровню образования:		
- высшее	80,3	31,4
- среднее специальное	71,4	23,2
- профессионально-техническое	75,7	28,6
- общее среднее	52,1	15,4
- общее базовое	13,4	1,4

Источник: [6].

Одним из индикаторов соотношений численности является показатель эффективности структуры кадров:

$$K_{\text{эф.стр.кадров}} = \frac{\text{Специалисты}}{\text{Рабочие}} + \frac{\text{Руководители}}{\text{Рабочие}}. \quad (1)$$

По своей сущности показатель является относительной величиной координации, которая применяется для характеристики соотношения между отдельными частями статистической совокупности. Она показывает, во сколько раз сравниваемая часть больше или меньше части, принимаемой за основание или базу сравнения.

Анализ динамики показателей таблицы 2 позволяет сделать следующие выводы:

– в течение анализируемого периода происходил рост показателей эффективной структуры кадров как по экономике Республики Беларусь в целом, так и в промышленности соответственно на 14,1% и 8,4%;

Таблица 2

Показатели эффективной структуры кадров работников
Республики Беларусь за 2013-2018 гг. (на начало года)

Показатель	На начало года			Абсолютный прирост		
	2013г.	2015 г.	2018 г.	2013-2015 гг.	2015-2018 гг.	2013-2018 гг.
По экономике						
Коэффициент эффективной структуры кадров	0,728	0,818	0,831	0,090	0,013	0,103
Соотношение численности специалистов и численности рабочих	0,551	0,623	0,633	0,072	0,010	0,082
Соотношение численности руководителей и численности рабочих	0,177	0,195	0,198	0,018	0,003	0,021
По промышленности						
Коэффициент эффективной структуры кадров	0,358	0,375	0,388	0,017	0,013	0,030
Соотношение численности специалистов и численности рабочих	0,215	0,226	0,234	0,011	0,008	0,019
Соотношение численности руководителей и численности рабочих	0,143	0,149	0,154	0,006	0,005	0,011

Источник: собственная разработка на основе данных [5, 6].

– уровень показателя эффективной структуры занятых в экономике в 2018 году в 2,14 раза превышает значение аналогичного показателя среди работников промышленности (против 2,03 раза в 2013 году). Это свидетельствует о более чем двойном превышении числа служащих, приходящихся на одного рабочего, занятого в экономике в целом, по сравнению с занятыми в промышленности;

– абсолютный прирост коэффициента структуры кадров занятых в экономике за период с 2013 по 2018 гг. составил 10,3 процентных пункта, причем вклад в этот рост соотношения специалистов и численности рабочих равнялся 8,2 п.п., а вклад доли руководителей 1,1 п.п.;

– коэффициент эффективной структуры кадров в промышленности в 2018 году по сравнению с 2013 г. возрос на 3 процентных пункта, в том числе за счет роста соотношения численности специалистов и численности рабочих на 1,9 п.п. и за счет увеличения координации численности руководителей в численности рабочих на 1,1 п.п.

Решение аддитивной модели изменения коэффициента эффективной структуры кадров за счет изменения удельного веса специалистов и удельного веса руководителей в численности рабочих позволило сделать следующие выводы (табл. 3):

Таблица 3

Значимость факторов в общем приросте коэффициента эффективной структуры кадров работников Республики Беларусь за 2013-2018 гг.
(на начало года)

Показатели	Значимость факторов в общем приросте за годы, %		
	2013-2015 гг.	2015-2018 гг.	2013-2018 гг.
По экономике			
Коэффициент эффективной структуры кадров	100	100	100
Соотношение численности специалистов и численности рабочих	0,797	0,803	0,797
Соотношение численности руководителей и численности рабочих	0,203	0,197	0,203
По промышленности			
Коэффициент эффективной структуры кадров	100	100	100
Соотношение численности специалистов и численности рабочих	0,651	0,613	0,635
Соотношение численности руководителей и численности рабочих	0,349	0,387	0,365

Источник: собственная разработка

– наибольшее влияние на изучаемый показатель по экономике оказывает такой фактор, как соотношение численности специалистов и численности рабочих, который за период 2013-2015 гг. определял изменение коэффициента эффективности структуры в размере 79,7%, за период 2015-2018 гг. в размере 80,3%, а за период 2013-2018 гг. определял изменение коэффициента эффективности структуры кадров в размере 79,7%;

– на изменение коэффициента эффективной структуры кадров по промышленности наибольшее влияние (63,5%) оказывает изменение соотношения численности специалистов и численности рабочих, а значимость соотношения численности руководителей и численности рабочих составляет 36,5%.

Таким образом, на протяжении всего периода 2013-2018 гг. была отмечена положительная динамика как коэффициента эффективной структуры кадров, так и его факторов, однако сила влияния факторов несколько менялась: значимость координации численности специалистов снизилась с 65,1% в 2013-2015 гг. до 63,5% в 2015-2018 гг., соответственно влияние соотношения численности руководителей возросло с 34,9% до 36,5%.

Другим индикатором структуры кадров является норма управляемости – это регламентированная численность подчиненных работников (или подразделений), которые должны быть в подчинении у одного руководителя в конкретных организационно-технических условиях. В общем виде показатель может быть рассчитан:

$$K_{\text{норм.управляемости}} = \frac{\text{Специалисты}}{\text{Руководители}} + \frac{\text{Рабочие}}{\text{Руководители}}. \quad (2)$$

Очевидно, что возможности руководителей организаций при работе с персоналом ограничены, они различаются в зависимости от складывающихся управленческих ситуаций в организации. Поэтому при оптимизации управленческого труда необходимо помнить о норме управляемости, о том, какое количество подчиненных может быть замкнуто непосредственно на одного руководителя. Это связано с тем, что число вопросов, на которые мозг человека может одновременно обратить внимание в процессе своей деятельности, имеет ограниченные рамки. Кроме того, ограничено время работы руководителя. Рассчитанные нормы управляемости (табл. 4) являются усредненными показателями по экономике в целом и по промышленности. Они индивидуальны для различных сфер деятельности, разных типов организационной структуры, типов административного аппарата управления, отличаются для малых и крупных предприятий. Нормы зависят от способностей и таланта руководителей (искусства управления), уровня мотивированности труда и квалификации работников, уровня стандартизации, степени автоматизации технологических процессов, характера труда. Для занятого населения в целом по экономике Беларуси в анализируемом периоде средняя норма управляемости снижается с 8,799 работников на одного руководителя в 2013 году до 8,285 в 2018 г. или на 0,514.

Таблица 4

Показатели нормы управляемости работников Республики Беларусь
за 2013-2018 гг. (на начало года)

Показатель	На начало года		Абсолютный прирост
	2013 г.	2018 г.	
По экономике			
Норма управляемости, в том числе	8,799	8,285	-0,514
– соотношение численности специалистов и руководителей	3,127	3,213	0,086
– соотношение численности рабочих и руководителей	5,671	5,072	-0,599
По промышленности			
Норма управляемости, в том числе	8,525	8,034	-0,491
– соотношение численности специалистов и руководителей	1,511	1,527	0,016
– соотношение численности рабочих и руководителей	7,014	6,507	-0,507

Источник: собственная разработка на основе данных [5, 6].

Это снижение обусловлено уменьшением соотношения численности рабочих и руководителей на 0,599, что несколько компенсируется возрастанием доли специалистов на 0,086. Значимость указанных факторов в общем снижении составляет (-)116,5% и (+)16,5% соответственно.

За этот же период аналогично уменьшается средняя норма управляемости и для персонала промышленности с 8,525 до 8,034 человек на одного управленца. Значимость факторов в снижении следующее: за счет уменьшения доли рабочих норма управляемости снизилась на 0,507 (вклад фактора (-)103,3%), за счет роста доли специалистов норма возросла на 0,016 (вклад фактора (+)3,3%).

Уровни нормы управляемости в промышленности несколько выше, чем по экономике в целом. Как и в предыдущем показателе, это свидетельствует о том, что среди занятых в промышленности удельный вес рабочих более чем в 4 раза превышает удельный вес специалистов. По экономике превышение доли рабочих над долей специалистов составляет примерно 1,5 раза.

Заключение

Рынок труда в Республике Беларусь развивается в последнее время в условиях постоянного снижения численности занятых в экономике, обусловленного трансформацией структуры населения. Среди факторов, которые препятствуют эффективному развитию регионов, выявлены неравномерное территориальное распределение трудового потенциала. Оно ведет к

трудоизбыточности в одних регионах и дефициту кадров в других. Одним из направлений решения данной проблемы может стать разработка ряда мер по стимулированию трудовой мобильности граждан.

Среди занятых в экономике и промышленности Беларуси на одного руководителя приходится все меньшее число подчиненных, в том числе уменьшается численность рабочих. Снижение нормы управляемости ведет к увеличению времени на принятие управленческих решений, уменьшению загрузки управленческих работников, снижению ущерба от несвоевременного принятия решений. Эта тенденция свидетельствует о повышении качества управленческого труда, росте «пропускной способности» управленцев. Это позволяет в конечном итоге принимать своевременные, более эффективные управленческие решения, что обеспечивает рациональное управление персоналом.

Тенденция сокращения числа занятых, а также снижения доли рабочих связана с современными тенденциями, направленными на совершенствование методов и приемов труда, модернизацию производства, внедрение нового оборудования и ресурсосберегающих технологий, автоматизацию производственных процессов, рост производительности труда и сокращение избыточной занятости.

Литература

1. Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению трудовой деятельности, занятости и недоиспользованной рабочей силы с учетом резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ)/. Москва, 2015.
2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2007. – 276 с.
3. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой: пер. с англ. – М.: Прогресс, 1979. – 216 с.
4. Беларусь и страны мира, 2018: стат. сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск: [б. и], 2018. – 392 с.
5. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: стат. сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск: [б. и], 2018. – 489 с.
6. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2018: стат. сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск: [б. и], 2018. – 310 с.
7. <http://www.mintrud.gov.by/>.

Поступила в редакцию

13.06.2019

Колесникова Ирина Ивановна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра статистики, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь.

Kolesnikova Irina – PhD, Candidate of Economics, Associate professor department of Statistics Workplace: Belarus State Economic University, Minsk, Belarus.

Беларусь, 220007, г. Минск, ул. Жуковского, 10-2-9
10-2-9, st. Zhukovskogo, Minsk, 220007, Belarus
e-mail: KLSNK_A@tut.by