

УДК 334.735:378

В. В. Куриленко (Valentin_kurilenko@tut.by),
старший преподаватель
Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации

МЕТОДИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

В статье отражены существующие проблемы определения дополнительной потребности в кадрах и целевого заказа на их подготовку для учебных заведений Белкоопсоюза. Предложена новая методика определения дополнительной потребности в целевой подготовке кадров в зависимости от уровня образования с учетом изменений в ведомственной отчетности по учету и движению кадров. Данная методика позволит увеличить степень обоснованности плана подготовки кадров за счет средств организаций потребительской кооперации.

The article discovers the existing problems of determining the additional demand for personnel and the target order on personnel training for Belkoopsojuz educational establishments. The article describes a new method of determining the needs of the target personnel training in the context of educational levels, which considers changes in the departmental reporting on the personnel accounting and movement. This method will increase the degree of validity of the personnel training plan at the expense of consumer cooperatives.

Ключевые слова: кадры; подготовка кадров; дополнительная потребность.

Key words: personnel; personnel training; additional demand.

Введение

За последние годы сократились объемы деятельности потребительской кооперации, ухудшилось ее финансовое состояние, претерпели изменения действующие формы отчетности, увеличилась мобильность кадрового состава, что затруднило преемственность в использовании приемов и методов кадровой работы. Действующие временные методические указания по определению дополнительной потребности в специалистах и кадрах массовых профессий и целевого заказа на подготовку для учебных заведений Белкоопсоюза, являющиеся итогом выполнения научно-исследовательской темы «Планирование трудового потенциала потребительской кооперации с учетом изменения рынка труда в Республике Беларусь» не утратили своей актуальности, однако стали сложны в использовании с учетом произошедших изменений в действующей статистической отчетности по учету кадрового состава [1]. Изменение содержания ведомственной отчетности формы 72-к «Отчет о качественном составе и движении кадров» привело к тому, что данная отчетность более не может являться основным источником информационного обеспечения планирования кадровой потребности организаций потребительской кооперации. Для использования действующих методических указаний необходим подробный анализ информации личных дел сотрудников, что создает основу для субъективного подхода к планированию кадровой потребности в условиях высокой мобильности работников кадровых служб в системе потребительской кооперации. Изменение указанной ведомственной отчетности лишает управление кадров и образования Белкоопсоюза возможности объективной проверки поступившей информации от организаций и унитарных предприятий системы потребительской кооперации для формирования плана целевого заказа на подготовку специалистов и кадров массовых профессий. Поэтому остро встала проблема экономического обоснования определения потребности в кадрах, объеме и формах подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также кадров массовых профессий, которая была бы довольно простой и в то же время опиралась на действующие формы отчетности. Это и обусловило необходимость разработки новой методики определения дополнительной потребности целевой подготовки кадров для организаций и унитарных предприятий системы потребительской кооперации.

Таблица 2 – Потребность в руководителях, специалистах и рабочих, должности которых замещаются специалистами со средним специальным образованием, чел.

Перечень должностей (из отчета формы № 72-к)	Число должностей по действующему штатному расписанию на начало года	Предполагаемые изменения в штатном расписании						Потребность в кадрах на планируемый год
		в связи с изменением организационной структуры		в связи с приведением кадрового состава в соответствие объемам деятельности		в связи с другими причинами		
		увеличение	уменьшение	увеличение	уменьшение	увеличение	уменьшение	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Таблица 3 – Потребность в кадрах массовых профессий, требующих специальной профессиональной подготовки, чел.

Перечень должностей (из отчета формы № 72-к)	Число должностей по действующему штатному расписанию на начало года	Предполагаемые изменения в штатном расписании						Потребность в кадрах на планируемый год
		в связи с изменением организационной структуры		в связи с приведением кадрового состава в соответствие объемами деятельности		в связи с другими причинами		
		увеличение	уменьшение	увеличение	уменьшение	увеличение	уменьшение	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

При определении кадровой потребности важно сохранить образовательный уровень специалистов, оставив на достигнутом уровне сложившееся соотношение между работниками различного уровня образования либо изменив его в случае производственной необходимости в сторону увеличения доли более квалифицированных работников.

Поскольку в ведомственной форме отчетности формы № 72-к «Отчет о качественном составе и движении кадров по состоянию на начало года» не отражаются лица, обучающиеся в очной форме за счет средств потребительской кооперации, то на предварительном этапе работы необходимо организовать их учет по райпо (филиалу, унитарному предприятию). Необходимо учитывать студентов учреждений высшего образования и учащихся колледжей, обучающихся за счет средств организаций потребительской кооперации, по форме таблиц 4, 5. При заполнении этих таблиц используется информация, содержащаяся в отчетности формы № 72-к «Отчет о качественном составе и движении кадров по состоянию на начало года».

Таблица 4 – Студенты очной формы получения образования, обучающиеся в Белорусском торгово-экономическом университете потребительской кооперации, чел.

ФИО	Специальность, специализация	Год окончания университета
Итого		

Таблица 5 – Учащиеся колледжей Белкоопсоюза очной формы получения образования, чел.

ФИО	Учебное заведение	Специальность, специализация	Год окончания колледжа
Итого			

Таблицу 6 «Перечень должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием», предлагаем оформить следующим образом:

1. Для отражения информации по графе 1 таблицы из состава руководителей и их заместителей, отражаемых по строке 02 формы № 72-к, необходимо выделить главных бухгалтеров (строка 05), их заместителей (строка 06), председателей ревизионных комиссий и их заместителей (строка 07). Это объясняется тем, что должности главных бухгалтеров, председателей ревизионных комиссий и их заместителей замещаются специалистами, имеющими только

профильное образование. Другие руководящие должности подлежат замещению более широким кругом специалистов с высшим образованием.

Целесообразно провести группировку должностей, предусмотренную формой № 72-к, и их разделение на экономистов, бухгалтеров и товароведов, в соответствии с основными направлениями подготовки специалистов университета.

2. По вышеназванной причине весь состав бухгалтерской службы необходимо показать вместе (главные бухгалтеры, председатели ревизионной комиссии, заместители главных бухгалтеров и председателей ревизионных комиссий, бухгалтеры, ревизоры).

3. К экономической службе следует отнести экономистов, юридических работников, специалистов по кадрам и кооперативной работе и других работников, занимающих должности специалистов, не включенных в другие группировки.

4. По группе товароведов необходимо отразить всех специалистов коммерческого аппарата организации (товароведы, маркетологи, специалисты по сбыту, снабжению и др.)

5. Далее следует детализировать укрупненные группы специалистов согласно форме отчета № 72-к. Необходимость данной детализации обусловлена выделением в рамках факультетов специальностей и специализаций. Например, для подготовки специалистов по кадрам и кооперативной работе в университете открыта специальность «Менеджмент», а для подготовки юридических работников в рамках специальности «Экономика и управление на предприятии» выделена специализация «Экономика и правовое обеспечение хозяйственной деятельности». Можно расшифровать и другие должности специалистов с целью выявления необходимости их подготовки за счет средств организаций потребительской кооперации в других учреждениях высшего образования республики в случае дефицита данных специалистов на региональном рынке труда либо отсутствия экономической возможности обеспечения средней заработной платы соответствующей данной специальности в регионе деятельности субъекта хозяйствования.

6. В графе 2 таблицы 6 необходимо отразить плановую потребность в руководителях и специалистах с высшим образованием, определенную в графе 9 таблицы 1, по форме отчета № 72-к.

7. Рассчитанная плановая потребность должна быть уменьшена с учетом фактического обеспечения имеющейся штатной потребности руководителями и специалистами. Для этого в графе 3 отражается количество работников, имеющих высшее образование и работающих в должностях руководителей и специалистов (графа 3 отчета № 72-к).

8. Для недопущения необоснованной подготовки кадров плановая потребность должна быть откорректирована на численность работников, состоящих в штате организации, находящихся в данный момент в декретном отпуске. Ввиду того, что форма отчета № 72-к не предусматривает деления по уровню образования лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, необходимо откорректировать их количество (графа 11 отчета № 72-к) на долю работников с высшим уровнем образования в количестве руководителей или специалистов с учетом профиля работы (гр. 3 : гр. 2 отчета ф. 72-к). Полученный результат округляется до целых чисел. Численность работников по строке «Всего» данной колонки определяется путем суммирования полученных в ней результатов построчно.

В случае реализации учета информации об уровне образования работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, на основании личных дел или формы Т-2 численность работников учитывается на фактически сложившемся уровне без вышеописанной корректировки.

9. Также плановая потребность в кадрах должна быть уменьшена на величину работников, получающих высшее образование в заочной форме и студентов, обучающихся в очной форме за счет средств организаций потребительской кооперации. Студенты, обучающиеся очно за счет средств организаций потребительской кооперации, отражаются в графе 5 на основании данных персонализированного учета (графа 3 таблицы 4). Численность работников, получающих высшее образование заочно, отражается в графе 6 таблицы на основании данных графы 6 отчета № 72-к.

10. Численность работников, работающих на должностях руководителей и специалистов с высшим образованием, должна быть уменьшена с учетом естественного движения кадров в организации. Возможное уменьшение работников с высшим образованием (графа 3 отчета № 72-к) мы предлагаем рассчитывать на основе учета лиц, достигших пенсионного возраста, а также естественного выбытия и текучести кадров, т. е. увольнения, требующего замены. Даже в случае, если не все достигшие пенсионного возраста уйдут на пенсию, в расчет необходимо заложить их общее количество, так как должны быть подготовлены специалисты для их замены.

Возможны два варианта учета лиц пенсионного и предпенсионного возраста:

- По фактически сложившейся численности работников пенсионного возраста без учета уровня образования пенсионеров (графа 9 формы № 72-к) по конкретной категории работников. Отсутствие учета уровня образования приведет к двойному учету, что позволит с определенной степенью допущения учесть работников предпенсионного возраста, выходящих на пенсию в течение ближайших 5 лет.

- По фактически сложившейся численности работников пенсионного возраста (графа 9 формы № 72-к) по конкретной категории работников с учетом сложившегося уровня образования руководителей и специалистов (гр. 3 : гр. 2 отчета № 72-к). Данный расчет также правомерен, поскольку действующее законодательство позволяет работнику выйти на заслуженный отдых позже установленного срока, получив повышающий коэффициент к пенсии.

В случае реализации учета информации об уровне образования работников пенсионного и предпенсионного возраста на основании личных дел или формы Т-2 численность работников принимается на фактически сложившемся уровне по данным персонифицированного учета.

Среднее количество выбывших работников по естественным причинам и вследствие текучести кадров предлагаем рассчитывать на основе фактически сложившегося значения показателей в райпо (филиале, унитарном предприятии) (гр. 16 формы № 72-к) путем увеличения в 5 раз исходя из максимальной продолжительности периода подготовки специалиста с высшим образованием

(5 лет). В случае резких колебаний количества выбывших по конкретной категории работников целесообразно использовать среднюю величину выбытия кадров, определенную за несколько предшествующих лет.

11. Дополнительная потребность в подготовке специалистов с высшим уровнем образования определяется как разность между имеющейся штатной потребностью с учетом ее увеличения на предполагаемое выбытие по причине движения кадров и имеющейся фактической численностью руководителей и специалистов с высшим уровнем образования с учетом ее увеличения на количество лиц, получающих высшее образование за счет средств организаций потребительской кооперации (гр. 2 – гр. 3 – гр. 4 – гр. 5 – гр. 6 + гр. 7 + гр. 8). Результат расчета дополнительной потребности в подготовке специалистов с высшим уровнем образования заносится в графе 9 таблицы 6. Вместе с тем, полученный результат не будет учитывать проводимой работы с кадровым резервом в райпо (филиале, унитарном предприятии).

12. На основании данных отчета формы № 72-к учет работы с кадровым резервом возможен только по общей величине потребности в подготовке специалистов с высшим образованием путем вычитания из итогового результата по графе 9 таблицы 6 данных, отраженных по строке 25 колонки 3 формы 72-к.

Вместе с тем, сложившаяся практика работы с кадровым резервом в системе потребительской кооперации показывает, что при планировании перемещения работников, уже имеющих высшее образование, но работавших на должностях такового не требующих (стр. 25 колонки 3 формы № 72-к), не следует учитывать всех работников. Объективно обстоятельства складываются так, что часть из них по различным причинам (место жительства, деловые и профессиональные качества, возраст и т. п.) не рассматриваются как кандидатуры на замену работников, ушедших с должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием. Поэтому в случае реализации учета информации о причинах неиспользования полученного высшего образования на основании личных дел или формы Т-2 численность работников принимается в фактически сложившемся количестве желающих работать в соответствии с полученным уровнем образования по данным персонифицированного учета.

13. Определенная потребность в подготовке руководителей и специалистов по формам получения образования определяется райпо (филиалами, унитарными предприятиями) самостоятельно. Обучению в заочной форме подлежат лица из числа работников организации, имеющие среднее специальное образование, состоящие в резерве на выдвижение на должности, требующие высшего образования, либо уже работающие на данных должностях. Оставшаяся часть определенной потребности в подготовке руководителей и специалистов показывает необходимый объем подготовки специалистов в Белорусском торгово-экономическом университете потребительской кооперации» в заочной форме за счет средств организаций потребительской кооперации. Белкоопсоюзом осуществляется корректировка определенной потребности в подготовке руководителей и специалистов с высшим образованием по формам его получения исходя из выданной Министерством образования Республики Беларусь лицензии

всего								
В том числе:								
...								
Всего работников								

Таблица 7 – Дополнительная потребность в руководителях и специалистах со средним специальным образованием, чел.

Перечень должностей (из отчета формы № 72-к)	Потребность в кадрах на планируемый год (гр. 9 таблицы 2)	Лица, имеющие и фактически работающие в должностях, требующих среднего специального образования (гр. 4 формы № 72-к)	Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (гр. 11 · гр. 4 : гр. 2 (формы № 72-к)	Получают среднее специальное образование		Возможное уменьшение количества работников из количества, показанного по графе 3		Дополнительная потребность в специалистах (гр. 2 – гр. 3 – гр. 4 – гр. 5 – гр. 6 + гр. 7 + гр. 8)
				очно (гр. 4 таблицы 5)	заочно (гр. 7 формы № 72-к)	по причине выхода на пенсию (гр. 9 × гр. 4 : гр. 2 (ф. № 72-к)	по причине естественного выбытия (гр. 17 формы № 72-к · 3)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Руководители, всего								
В том числе:								
...								
специалисты, всего								
В том числе:								
экономисты, всего								
из них:								
...								
бухгалтеры, всего								
из них:								
...								
товароведы, всего								
из них:								
...								
Другие специалисты, всего								
В том числе:								
...								
Всего работников								

Таблица 8 – Дополнительная потребность в кадрах рабочих, требующих профессионально-технической подготовки, чел.

Перечень должностей (из отчета формы № 72-к)	Потребность в кадрах на планируемый год (гр. 9 таблицы 3)	Лица, имеющие и фактически работающие на должностях, требующих высшего образования (гр. 5 формы № 72-к)	Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (гр. 11 · гр. 5 : гр. 2 (формы № 72-к)	Возможное уменьшение количества работников из графы 3		Дополнительная потребность в специалистах (гр. 2 – гр. 3 – гр. 4 + гр. 5 + гр. 6)
				по причине выхода на пенсию (гр. 9 · гр. 5 : гр. 2 (формы № 72-к)	по причине естественного выбытия (гр. 15 – гр. 16 – гр. 17 формы № 72-к)	
1	2	3	4	5	6	7
Рабочие требующие						

профессиональной подготовки, всего						
В том числе:						
продавцы						
повара						

Окончание таблицы 8

Перечень должностей (из отчета формы № 72-к)	Потребность в кадрах на планируемый год (гр. 9 таблицы 3)	Лица, имеющие и фактически работающие на должностях, требующих высшего образования (гр. 5 формы № 72-к)	Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (гр. 11 · гр. 5 : : гр. 2 (формы № 72-к)	Возможное уменьшение количества работников из графы 3		Дополнительная потребность в специалистах (гр. 2 – гр. 3 – гр. 4 + гр. 5 + гр. 6)
				по причине выхода на пенсию (гр. 9 · гр. 5 : : гр. 2 (формы № 72-к)	по причине естественного выбытия (гр. 15 – гр. 16 – гр. 17 формы № 72-к)	
1	2	3	4	5	6	7
кондитеры						
официанты, буфетчики, бармены						
заготовители						
операторы ЭВМ						
водители						

При заполнении данной таблицы отсутствуют колонки, в которых отражаются лица, получающие образование за счет средств организаций потребительской кооперации, так как срок профессионально-технической подготовки рабочих не превышает одного года. Определенная дополнительная потребность в подготовке рабочих не подлежит какой-либо корректировке, поскольку в их отношении не формируется кадровый резерв.

По облпотребсоюзу (облпотребобществу) сводный расчет дополнительной потребности в кадрах определяется как сумма положительной потребности по районам. Если дополнительной потребности нет или она определена со знаком «–», то в расчет по области принимать ее не следует. Заказ на подготовку за счет средств организаций потребительской кооперации в целом не должен превышать рассчитанную по данной методике дополнительную потребность в кадрах.

Заключение

Предложенная методика определения дополнительной потребности подготовки кадров за счет средств организаций потребительской кооперации по уровням образования хотя и обладает меньшей точностью расчетов в сравнении с действующими временными методическими указаниями по определению дополнительной потребности в специалистах и кадрах массовых профессий и целевого заказа на подготовку для учебных заведений Белкоопсоюза, опирающимся в расчетах на подробный учет информации из личных дел сотрудников, но позволяет увеличить степень объективности кадрового планирования и прозрачность разработанного плана подготовки кадров для системы потребительской кооперации Республики Беларусь в ведомственных учреждениях образования, с учетом изменений в действующей ведомственной отчетности по учету и движению кадров. Это повысит эффективность использования аккумулируемых в системе средств на подготовку кадров за счет средств организаций потребительской кооперации, обеспечит дальнейшее улучшение образовательного уровня работников организаций и унитарных предприятий системы потребительской кооперации и укрепит ее финансовое состояние.

Список использованной литературы

1. **Планирование** трудового потенциала потребительской кооперации с учетом изменения рынка труда в Республике Беларусь : отчет о науч.-исслед. бюджетной теме (заключ.) / Белкоопсоюз. Гомел. кооп. ин-т ; рук. Т. Н. Сыроед ; отв. исп. Л. В. Мисникова. – Гомель, 1997. – 186 с. – Инв. № 384.

2. **Положение** о подготовке (переподготовке) специалистов (рабочих) за счет средств организаций потребительской кооперации в учреждениях образования : утв. постановлением Правления Белкоопсоюза от 27.06.2013 г. № 155 (с изм. и доп. от 14.06.2016 г. № 151) / Белкоопсоюз. – Минск, 2016. – 61 с.

Получено 14.07.2016 г.

