

Внедрение принципов управления на основе данных необходимо осуществлять на самых ранних этапах создания организации. Суть процесса управления компанией на основе данных – это не данные как таковые и не обладание самым современным инструментарием по работе с большими данными, а формирование инструментов и компетенций в рамках соответствующей корпоративной культуры, опирающейся на данные.

В организации, осуществляющей управление на основе данных, именно данные обуславливают выбор стратегии и именно они влияют на нее в ходе ее реализации. Именно в такой организации формируется эффективная корпоративная культура, в рамках которой данным доверяют, а результаты анализа, как высокозначимые и информативные, используют для принятия эффективных управленческих решений на всех уровнях управления.

Корпоративная культура, элементом которой является аналитическая культура данных, как стратегического актива организации, реально должна стать приоритетным организационным фактором, формирующим ожидания стейкхолдеров сельскохозяйственных организаций относительно перспектив функционирования организации в долгосрочной перспективе.

Библиографические ссылки

1. Андерсон К. Аналитическая культура. От сбора данных до бизнес-результатов ; пер. с англ. Ю. Константиновой ; [науч. ред. Р. Салахив]. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. 336 с.
2. Винстон У. Бизнес-моделирование и анализ данных. Решение актуальных задач с помощью Microsoft Excel. 6-е издание. СПб. : Питер, 2021. 944 с.
3. Гайдук В. И., Калитко С. А., Шевцов В. В. Повышение эффективности применения механизма страхования рисков в АПК // Инженерный вестник Дона. 2012. № 2 (20). С. 137–141.
4. Абдуллаев Н. В., Белкина Е. Н., Бондарева Я. Ю., Борзенкова Н. С., Брутян М. М., Герасимова Н. А., Городнова Н. В., Дружникова Е. П., Кулик А. М., Мазилина Л. И., Поспелов Н. С., Тесленко И. Б., Шевцов В. В. Инновационный потенциал национальной экономики: приоритетные направления реализации : Монография. Новосибирск, 2017. Том Книга 2.
5. Миронов В. Профессия «бизнес-аналитик». М. : «Олимп-Бизнес», 2021.

УДК 331.556.4

ВЛИЯНИЕ ВЫЗОВОВ БУДУЩЕГО НА ДИНАМИКУ И СТРУКТУРУ КАДРОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Э. И. Шелудько¹⁾, М. Ю. Завгородняя²⁾

¹⁾ кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономики и прогнозирования Национальной академии наук Украины, Киев, Украина,
e-mail: sheludkoella@gmail.com

²⁾ кандидат экономических наук, Институт экономики и прогнозирования Национальной академии наук Украины, Киев, Украина, e-mail: mzavgorodnia@gmail.com

Рассмотрены наиболее существенные вызовы будущего для развития сферы занятости в промышленности, проанализированы тенденции, связанные с утратой квалифицированных работников промышленности, предложены конкретные инструменты государственной политики для смягчения кризисной ситуации.

Ключевые слова: промышленность; вызовы; занятость; антикризисное регулирование.

THE INFLUENCE OF FUTURE CHALLENGES ON THE DYNAMICS AND STRUCTURE OF PERSONNEL IN INDUSTRY

E. I. Sheludko¹), M. Yu. Zavgorodnia²)

¹) *PhD in economics, senior researcher, Institute of economics and forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kiev, Ukraine, e-mail: sheludkoella@gmail.com*

²) *PhD in economics, Institute of economics and forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kiev, Ukraine, e-mail: mzavgorodnia@gmail.com*

The most significant future challenges for the development of employment in industry are considered, trends associated with the loss of skilled industrial workers are analyzed, and specific public policy instruments are proposed to mitigate the crisis.

Keywords: industry; challenges; employment; anti-crisis regulation.

Современные тренды сферы занятости Украины формируются под влиянием факторов демографического, технологического, глобализационного, институционального характера и обусловлены рядом макроэкономических и социальных проблем: быстрым старением населения, сокращением количества лиц трудоспособного возраста, увеличением экономического бремени на занятых граждан, ростом трудовой и образовательной миграции среди трудоспособного населения и наличием рисков в сфере занятости из-за возможного роста безработицы, технологической трансформации рынка труда и люмпенизации.

Наиболее угрожающим вызовом, обуславливающим сегодня проблемы эффективности использования кадрового потенциала предприятий промышленности, является потеря человеческих ресурсов и квалифицированных работников. В течение всех лет независимости Украина теряла самые лучшие «мозги» и «руки», которые сейчас усиливают рынки труда других государств. По официальным данным, почти 3 млн украинцев работают на заработках за границей и ежегодно присылают в Украину более 15 млрд долл. США (данные Всемирного Банка), что составляет 11 % ВВП государства.

Анализ динамики среднегодового количества штатных работников в отраслях промышленности свидетельствует об ежегодном понижении этого показателя. Если в 2010 г. он составлял 2842 тыс. человек, то в 2020 г. – уже 1797 тыс. человек, причем только за период 2010–2015 гг. промышленность потеряла более 800 тыс. человек (2039 тыс. человек в 2015 г.), а за последние 5 лет падение численности работников отрасли составило 242 тыс. человек. Наибольшим стало снижение численности в 2010–2020 гг. в перерабатывающей промышленности: с 1884 тыс. человек в 2010 г. до 1210 тыс. человек в 2020 г. (более чем на треть).

Данные Госслужбы занятости демонстрируют, что за этот год стремительно возросло количество лиц, получивших статус безработного, что увеличило нагрузку на одно свободное рабочее место в отрасли вдвое. В 2019 г. спрос на рабочую силу по видам промышленной деятельности был высоким. Количество свободных рабочих мест и вакантных должностей составляло на конец года, в том числе в перерабатывающей промышленности, свыше 11 тыс. человек, и это на 43 % больше, чем в 2020 г. (таблица 1).

Значительно возросла (по сравнению с 2015 г.) потребность в квалифицированных рабочих с инструментом (21,7 % от общего количества свободных рабочих мест), рабочих по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборке оборудования и машин (15,3 %), профессионалах (15 %) (таблица 2).

Таблица 1 – Спрос и предложение рабочей силы по КВЭД (в разрезе промышленности), на конец года

Отрасли по КВЭД	Количество зарегистрированных безработных, человек		Потребность работодателей в рабочих местах для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей), человек		Нагрузка на одно свободное рабочее место (вакантную должность), человек	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Всего	338163	459198	59018	43262	6	11
В том числе:						
Добывающая промышленность и разработка карьеров	3594	3989	865	591	4	7
Перерабатывающая промышленность	45341	61342	11218	7969	4	8
Поставка электроэнергии, газа пара и кондиционированного воздуха	4400	5015	2654	1878	2	3
Водоснабжение; канализация, обращение с отходами	2763	3014	1385	1149	2	3

Источник: составлено и рассчитано авторами по данным Госслужбы занятости Украины (<https://www.dcz.gov.ua/>).

Таблица 2 – Вакансии по профессиональным группам, изменения за 2015–2020 годы, на конец года

Работники	Потребность в рабочих местах на замещение свободных рабочих мест (вакантных должностей), тыс. человек		Нагрузка на 10 свободных рабочих мест (вакантных должностей), человек	
	2015	2020	2015	2020
Всего:	25,9	43,2	190	106
<i>В том числе по профессиональным группам:</i>				
Законодатели, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры (управители)	1,9	2,6	350	255
Профессионалы	3,8	6,5	110	65
Специалисты	2,8	5,2	170	94
Технические служащие	1,2	1,8	260	149
Работники сферы торговли и услуг	4,2	5,4	180	145
Квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйств, рыбозаведения и рыболовства	0,3	0,4	740	430
Квалифицированные рабочие с инструментом	5,2	9,4	90	45
Рабочие по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборки оборудования и машин	3,8	6,6	220	123
Простейшие профессии и лица без профессии	2,7	5,3	260	104

Источник: составлено и рассчитано авторами по данным Госслужбы занятости Украины (<https://www.dcz.gov.ua/>).

В то же время, по подсчетам экспертов, на рынке труда безработных в настоящее время значительно больше 2 млн человек. Спровоцированный коронавирусом в 2020 году мировой экономической кризис, парализовавший экономическую жизнь

во всем мире, затронул и украинский рынок труда. Наиболее критическими и значимыми угрозами коронакризиса для отечественной экономики стали риски в сфере занятости, связанные с карантинными мерами сокращения и остановки производств и массовым возвратом украинских трудовых мигрантов домой, что чревато более масштабной безработицей.

В частности, по оценкам Торгово-промышленной палаты Украины, только за первые две недели карантина (локдауна 2020 г.) количество безработных в Украине возросло на 500–700 тыс. человек, за следующие две – еще на 500–600 тысяч. В общей сложности безработица достигла в 2020 г. показателя в 2,5–2,8 млн человек. Отмечается, что этот показатель не учитывает количество трудовых мигрантов, вернувшихся в Украину после начала пандемии. Уровень безработицы в 2020 г. составлял 13,7–15,4 %. Это самый высокий показатель за последние 15 лет.

По данным Государственной службы занятости уровень безработицы и количество зарегистрированных безработных в центрах занятости Украины явно снижается. На 1 мая 2021 г. количество безработных, зарегистрированных в Государственной службе занятости, составило 356 тыс. человек (или 88,6 % от количества лиц, зарегистрированных на соответствующую дату прошлого года). Хотя, скорее всего, это неполная оценка, ведь многих безработных, ранее работавших в неформальном секторе, не берут на учет.

В условиях мировых кризисов лучшие мировые практики состоят в поддержке предпринимательства и предполагают, в частности: поддержку бизнес-ликвидности предприятий; оказание помощи предпринимательству; стимулирование внутреннего потребления населением продукции отечественного производства; обеспечение программного подхода к инфраструктурным проектам. Весомым условием эффективности помощи становится также предоставление возможности гражданам зарабатывать и расширять потребление сверх основных потребностей. Главными критериями поддержки проектов для предпринимателей, демонстрирующих социальный эффект для населения, становятся создание рабочих мест и мультипликативный эффект в смежных отраслях.

Кадровый дефицит растет и вследствие увеличения объемов трудовой миграции в другие страны, где заработная плата специалиста/рабочего более привлекательна, что, в первую очередь, влияет на развитие миграционных настроений населения. Депрессивная ситуация на рынке труда Украины (снижение реальной заработной платы, уменьшение количества предприятий, рост безработицы) приводит к тому, что часть уволенных работников ищет работу за границей.

Для решения проблем потерь трудовых ресурсов и снижения негативных последствий трудовой миграции необходим системный подход на основе модели МОТ как рамочной основы государственного антикризисного регулирования и противопандемической политики. Такая политика в области труда определяет четыре направления: стимулирование экономики и занятости; поддержание жизнедеятельности предприятий, сохранение рабочих мест и доходов; усиление защиты работников на рабочем месте; акцент на социальный диалог для принятия согласованных решений. В условиях обострения конкуренции за рабочую силу и интеллектуальный ресурс украинских специалистов первыми и наиболее действенными шагами государственной политики должны стать:

- политика закрепления специалистов через предоставление возможностей открытия собственного дела в Украине; стимулирование трудовых мигрантов как носителей производственного и жизненного опыта, предпринимательских навыков и культуры предпринимательства;

- решение проблем трудоустройства на первое рабочее место и искоренение возрастной дискриминации, решение вопросов социальной защиты, соответствующей заработной платы и достойных условий труда; создание системы государственной информационной и консультационной поддержки мигрантов;

- усовершенствование законодательства Украины по обеспечению государственного регулирования в трудовой сфере в условиях пандемии; учет аспектов регуляторной противопандемийной политики в государственных и региональных стратегиях и программах; обучение цифровым навыкам граждан для устойчивости и гибкости экономики в условиях коронакризиса;

- привлечение инвесторов, создание условий для релокации разных производств с применением импакт-инвестирования (софинансирования);

- поддержка для сохранения предпринимательского потенциала с целью стабилизации ситуации на рынке труда (налоговые льготы и каникулы при создании рабочих мест, гранты на создание рабочих мест, субсидии и гранты на подготовку и обучение персонала);

- предварительное обучение и повышение квалификации рабочей силы, прежде всего, с использованием имеющихся возможностей украинских специалистов в цифровых, сервисных технологиях;

- обеспечение регуляторной политики государства для перехода на гибкие формы занятости;

- создание льготных условий налогообложения для предприятий, которые внедряют новейшие технологии безопасности на рабочем месте.