

Кравчук А. А., магистрант
Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Российская Федерация

ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВОЕННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Главным условием кадровой политики предприятий военно-промышленного комплекса является своевременное и качественное кадровое обеспечение. В настоящее время во многих зарубежных компаниях военно-промышленного комплекса, как и в России, присутствует проблема кадрового дефицита, особенно усилившаяся в периоды пандемии новой коронавирусной инфекции и наращивания объема производства военной продукции в условиях возрастающих геополитических и военных рисков. В зависимости от национальных особенностей и принципов, проблема покрытия дефицита рабочей силы в различных странах решается по-разному. В этих условиях ключевым направлением кадровой политики становится планирование численности персонала. Зарубежные военно-промышленные предприятия используют как национальные системы планирования численности персонала, так и прибегают к опыту других государств. Наибольший опыт планирования численности персонала накоплен в таких зарубежных странах, как США, Великобритания, Германия, Япония, Китай, которые на сегодняшний день наиболее активно развивают военную промышленность.

Планирование численности персонала на предприятиях военно-промышленного комплекса США осуществляется по таким критериям, как уровень образования, срок практического опыта, степень квалификации и профессионализма. Примечательной особенностью при формировании кадрового состава является акцент на узкопрофильных специалистов.

На основе критериев планирования численности персонала преимущественно составляются планы оперативного (не более года) и тактического планирования (от одного года до трех лет). Стратегическое планирование численности персонала применяется редко, что обусловлено высоким уровнем текучести персонала, связанной с тем, что в виду узкой профильности у работников отсутствует возможность карьерного роста, люди часто и быстро меняют место работы, перемещаясь из одной компании в другую. Военно-промышленные компании США строгое внимание уделяют соотношению расходов на планирование численности персонала и достигнутым в связи с этим результатам, завязанным на получение прибыли. С одной стороны, существует стремление обеспечить потребности военно-промышленного производства высокопрофессиональными специалистами, с другой – создание условий для эффективного и полного их использования [1].

Военно-промышленные предприятия США строят деятельность кадровых служб на основе «анализа работ», который проводится высококвалифицированным специалистом, знающим специфику всех видов деятельности, выполняемых предприятием и всеми его работниками. Прогнозирование при планировании численности персонала обновляется каждые два года, при этом в течение этого периода публикуются обзоры последних показателей. На основе реестра описанных работ для исполнителей составляются должностные инструкции, аналитические карты, профессиограммы и другие документы. Эффективность выполнения работниками их непосредственных задач оценивается путем аттестации [2].

В настоящее время в Великобритании военная промышленность нацелена на активную замену устаревшей военной техники на более новые образцы [3]. Поэтому при планировании численности персонала наибольший акцент ставится на обеспечение высококвалифицированным персоналом, владеющим инновационными компетенциями.

В Великобритании планирование численности персонала осуществляет Институт исследований занятости. План составляется на пяти – десятилетние периоды, а его обновление происходит

ежегодно. Планирование включает следующие направления: разработку прогнозов изменения занятости в экономике; изменения структуры отраслей экономики; распределения занятости по профессиям и типам занятости; предложения высококвалифицированного труда. Планирование численности персонала на предприятиях военно-промышленного комплекса осуществляется под конкретные стратегические и оперативные цели в рамках выделенных ресурсов. При планировании численности персонала особое внимание уделяется таким критериям, как наличие специализированных знаний, профессиональных навыков, отличное знание языка [3].

Согласно опросу, проведенному Ассоциацией торгово-промышленных палат Германии, около 56 % компаний, в том числе военно-промышленного комплекса, сообщают о нехватке персонала. Опрошенные компании заявили, что считают кадровый дефицит одним из самых больших рисков, с которыми они сталкиваются на сегодняшний день [4]. В связи с этим проблемы планирования численности персонала в военно-промышленном секторе Германии сохраняются. Крупные военно-промышленные корпорации, такие как «Краусс-Маффей Вегманн», «Рейнметалл», «Тиссен-Крупп», «Эрбас груп», используют точные математические модели планирования численности персонала, позволяющие планировать как текущую численность персонала, так и формировать планы на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Небольшие компании военно-промышленного комплекса выступают сторонниками использования методов с наиболее низкими издержками.

В Германии прогнозирование потребности в кадрах возложено на многочисленные комиссии, экономические научно-исследовательские институты, исследовательские университеты. Они координируют развитие профессионального образования на национальном уровне, прогнозируют количественный рост образования, его финансирование, использование ресурсов, возможностей трудоустройства выпускников, стимулируют и координируют нововведения в области профессионального образования. Поэтому одной из особенностей германских военно-промышленных предприятий является то, что они тесно взаимодействуют с университетами, которые разрабатывают модели планирования численности персонала на основе индивидуальных подходов под конкретную фирму-заказчика [4].

В Японии планирование численности осуществляется по следующим основным принципам: коллективизм, национальные традиции, система ценностей, основанная на уважении к старшему, власть и ответственность, иерархия авторитетов. В японских традициях работникам не принято часто менять место работы, поэтому чаще всего японцы работают на одном предприятии с самого начала своей трудовой деятельности до выхода на пенсию [5]. Данное правило распространяется и на предприятия оборонно-промышленного комплекса, что позволяет осуществлять долгосрочное планирование численности по необходимым критериям. Из-за низких показателей текучести персонала проблема дефицита на предприятиях военно-промышленной отрасли Японии гораздо ниже, чем в других рассматриваемых странах. В процессе текущего, оперативного и стратегического планирования численности персонала предприятия тесно сотрудничают с высшими учебными заведениями, которые подготавливают специалистов под конкретные кадровые потребности предприятия военно-промышленного сектора [6].

В Китае с целью преодоления технологического отставания в военной промышленности продолжает осуществляться военно-гражданская интеграция, то есть стоит задача по обеспечению кадрами с навыками военного производства не только на военно-промышленных предприятиях, но и промышленных предприятий гражданского назначения. Функция планирования занимает особое место в менеджменте предприятий Китая, в том числе в сегменте планирования численности персонала [7]. Особое внимание при планировании численности персонала уделяется подбору и формированию высококвалифицированных кадров в условиях их острого дефицита. При планировании численности персонала используются преимущественно зарубежные модели оперативного, тактического и стратегического планирования, так как собственные модели и методы планирования численности персонала практически отсутствуют. Планирование потребности в персонале в Китае происходит в рамках пятилетних планов, при этом государство целенаправленно вмешивается в процессы подготовки кадров. При разработке

планов рассчитывается количество рабочих мест с учетом объема производства и прогнозов производительности и продолжительности труда; анализируются динамические изменения профессиональной структуры трудовых ресурсов.

Анализ подходов к планированию численности работников на предприятиях военно-промышленного комплекса зарубежных стран показал, что планирование численности персонала осуществляется в рамках текущего (оперативного), тактического и стратегического планирования. Наибольший акцент при планировании численности ставится на закрытие кадровой потребности по квалификационным характеристикам, отвечающим современным трендам развития военной промышленности. Для преодоления кадрового дефицита в военно-промышленном комплексе предприятия Великобритании, Германии и Японии активно работают с научно-исследовательскими институтами по выработке моделей планирования численности и с высшими учебными заведениями в целях подготовки специалистов под нужную специальность и под конкретную компанию. В целом в рассмотренных странах отсутствуют чисто национальные модели и методы планирования численности персонала, а зачастую используется комплексный подход с привлечением опыта других стран.

Литература

1. Рамбургер, А. К. Зарубежный опыт планирования и прогнозирования потребности в персонале организации / А. К. Рамбургер. // Экономические науки. – 2019. – № 1. – С. 106–113.
2. Американская модель управления персоналом: методы и особенности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/amerikanskaya-sistema-upravleniya-personalom-kakovy-glavnye-plyusy>. – Дата обращения: 26.10.2022.
3. Галин, Д. Сухопутные войска Великобритании / Д. Галин, О. Владимиров // Зарубежное военное обозрение. – 2022. – №1. – С. 33–38.
4. Петегрич, О. В Германии – серьезный дефицит кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://prian.ru/news/v-germanii-seryoznyy-deficit-kadrov.html>. – Дата обращения: 25.10.2022.
5. Киренко, Ю. П. Зарубежный опыт управления персоналом (Японии и Швеции). Возможности применения некоторых методик в Казахстане / Ю. П. Киренко, А. М. Тлеппаев // Современные технологии управления. – 2022. – № 1 (97) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-upravleniya-personalom-yaponii-i-shvetsii-vozmozhnosti-primeneniya-nekotoryh-metodik-v-kazahstane>. – Дата обращения: 25.10.2022.
6. Николайчук, О. А. Японская система подготовки управленческих кадров и возможности ее использования в современной России / О. А. Николайчук. // Журнал «E-Scio». – 2018. – С. 47–52.
7. Парникова, Г. М. Специфика управления персоналом в Китае / Г. М. Парникова, У. С. Борисова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 1. – С. 35–37.

УДК 338.22

Крачун Е. А., студентка
научный руководитель – **Филиппова Т. В.**, старший преподаватель
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА БЕЛАРУСИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ РАЗВИТИЯ

Республика Беларусь – государство в центре Европы с населением более 9 млн 300 тыс. человек. Расположено на пресечении транспортных и информационных потоков между Западом и Востоком, Севером и Югом Евразийского континента.