

**УДК 658.3**

**ПРОЕКТ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТИ В СОТРУДНИКАХ  
ЗАО «РУССКАЯ ТЕЛЕФОННАЯ КОМПАНИЯ» НА ОСНОВЕ  
ПРОГНОЗНЫХ ОЦЕНОК**

**Крикливая М.Г.**  
Академический директор  
ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП),  
e-mail: [ak.director@iubip.ru](mailto:ak.director@iubip.ru)

Рассмотрены вопросы прогнозирования потребности реальной компании в работниках наперед заданной специальности на основе текущего состояния дел в ней. Обсуждаются вопросы оценки достоверности такого прогноза.

РЫНОК ТРУДА, АНАЛИЗ, ВЕКТОР РАЗВИТИЯ, ПРОГНОЗ

**THE PROJECT ASSESSMENT OF THE NEED FOR THE  
EMPLOYEES OF CJSC «RUSSIAN TELEPHONE COMPANY» ON THE  
BASIS OF FORECAST ESTIMATES**

**Krikliyaya M.G.**  
Akademic director  
PEI HE SU (IMBL)  
e-mail: [ak.director@iubip.ru](mailto:ak.director@iubip.ru)

The issues of forecasting the needs of a real company for employees in advance of a given specialty based on the current state of affairs in it are considered. Discusses the issues of assessing the reliability of such a forecast.

LABOR MARKET, ANALYSIS, DEVELOPMENT VECTOR, FORECAST

Адаптационные возможности рынка труда далеко не безграничны. Реструктуризация российской экономики в целом и рынка труда в частности протекает значительно медленнее, чем в других странах бывшего соц. лагеря. Само изменение численности и структуры рабочих мест не вполне соответствует требованиям современной действительности. В таких условиях обоснованное вмешательство государства в процессы структурного формирования, перемещения и профессиональной адаптации трудовых

ресурсов представляется неизбежным этапом развития российского рынка труда.

Важнейшая задача в этой области – это анализ и прогнозирование социально-экономических процессов [1,2] для целенаправленного воздействия на них. Современная наука располагает широким арсеналом соответствующих инструментов, среди которых особое место занимает экономико-математическое моделирование, относительно свободное от субъективных представлений и пристрастий. Экономико-математические методы и модели призваны помочь осмыслению современной ситуации на рынке труда и выбрать адекватные инструменты для его регулирования.

В связи с вышесказанным, предлагается использование регрессионного анализа для прогнозирования трудовых ресурсов ЗАО «РТК».

На рисунке 1 представлены прогнозы показателей затрат на оплату труда и выручки компании.

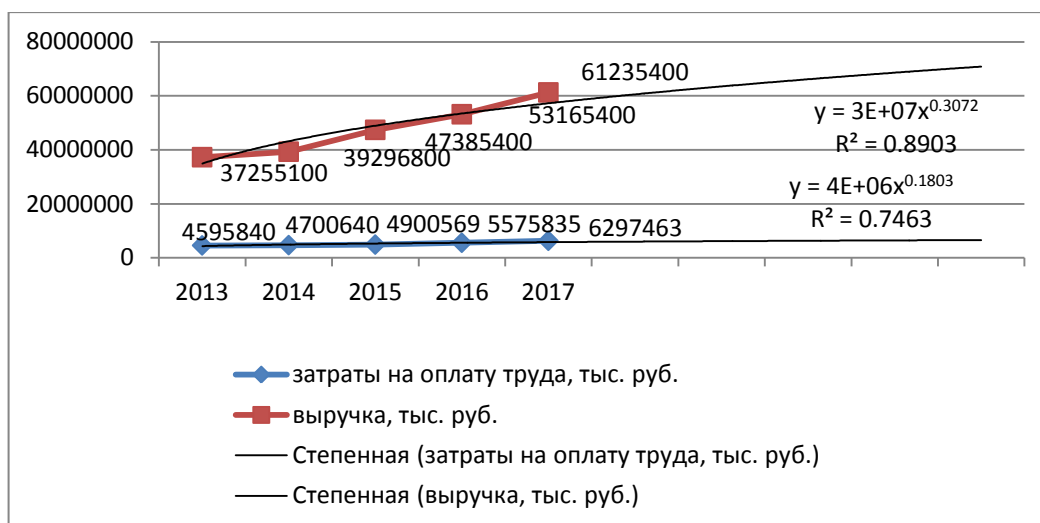


Рисунок 1 – Прогноз показателей затрат на оплату труда и выручки от реализации ЗАО «РТК»

Представленные данные показывают, что выручка от деятельности компании растет более быстрыми темпами, чем оплата труда персонала и эта тенденция будет просматриваться в среднесрочной перспективе.

На рисунке 2 нами представлен прогноз показателя средней численности работников ЗАО «РТК».

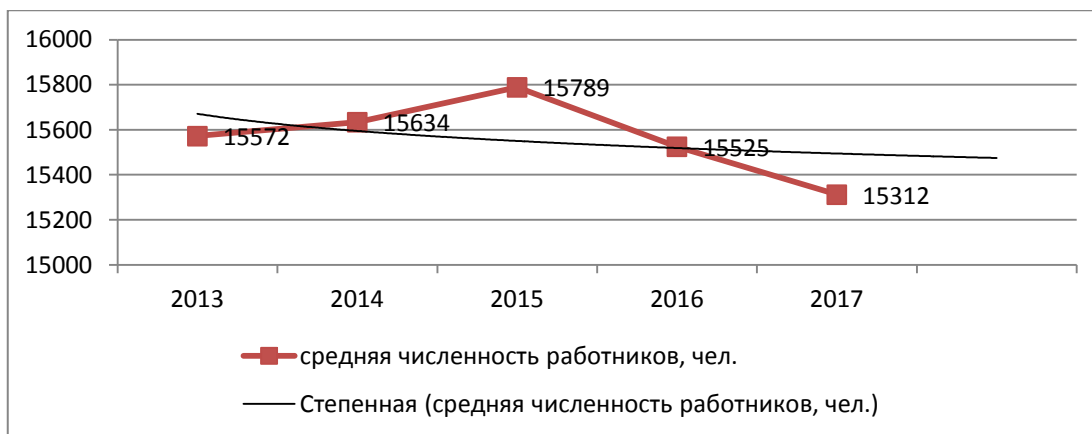


Рисунок 2 – Прогноз показателя средней численности работников ЗАО «РТК» на среднесрочную перспективу

Полученные нами прогнозные оценки основных показателей деятельности компании на основе исследования трудового потенциала ЗАО «РТК» позволили рассчитать прогноз рентабельности компании, представленный в таблице 1.

Табл. 1 – Динамика основных показателей деятельности ЗАО «РТК», в тыс. руб.

Наименование показателя	2017	2018 ((прогноз)
Выручка	61235400	61225400
Себестоимость продаж	35011900	35200790
Прибыль (убыток)	26223500	27346433
Затраты на оплату труда	6297463	6256077
Общие затраты	41309363	41456867
Средняя численность работников, включая внешних совместителей	15312	15490
Рентабельность, %	63%	66%

Анализ полученного результата показывает, что применение методов моделирования для анализа и прогноза основных показателей деятельности ЗАО «РТК», в том числе и показателя средней численности работников дает нам возможность рассчитать прогнозную [3-5] рентабельность компании, которая увеличится в 2018 году на 3% по сравнению с периодом 2017 г.

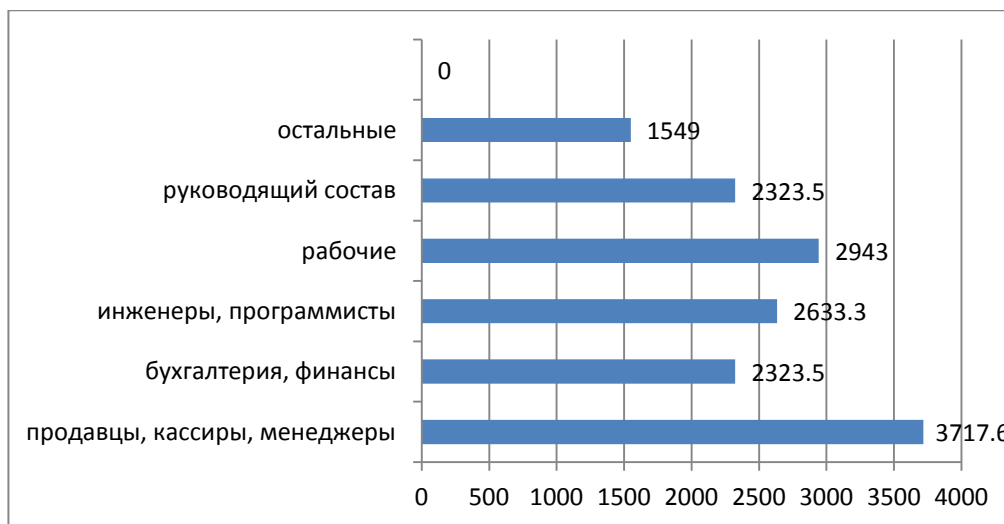


Рисунок 3 – Прогноз распределения персонала ЗАО «РТК» по должностям в 2018 году

Кроме того, рассчитанный нами прогноз распределения персонала компании по должностям и исходя из уровня интеллектуального потенциала [6,7] (на основе ранее приведенных нами данных) будет выглядеть следующим образом – рисунок 3.

Таким образом, по нашим прогнозам, изменение численности персонала компании будет незначительным и составит 1,1%. Наибольший удельный вес останется за продавцами, кассирами и менеджерами.

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:**

1. Гольденберг А.И. Экономико-математическое моделирование систем экономического стимулирования. – Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук, Москва – 2011
2. Мрачковский А.Е. Рынок труда: учебное пособие / А.Е. Мрачковский, А.А. Михайлов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. – 101 с.
3. Незамайкин В.Н., Юрзинова И.Л. Бюджетирование: методология или инструмент // Финансы и кредит. – 2012. – № 44 (524). – С. 16-21.
4. Овчинникова Н. Состояние работы с персоналом на современном российском предприятии // Управление персоналом, 2012, № 18
5. Официальный портал правительства Ростовской области / [Электронный ресурс] // <http://www.donland.ru/> (дата обращения 3.05.2017)
6. Коханова В.С. Роль интеллектуального капитала в формировании экономики, построенной на знаниях // В сборнике: Инновации. Инвестиции. Технологии - 2011: Материалы международного форума. 2011. С. 293-294.
7. Коханова В.С. Роль «бизнес-образования» в повышении интеллектуального потенциала человека // В сборнике: Инновации. Инвестиции. Технологии - 2011 Материалы международного форума. 2011. С. 361-362.

