

«ХАЧУ СВАБОДНЫ ГРАФІК, І КАБ БЫЛО ЦІКАВА...»

**Актуальная тэма для рынку працы —
узаемадзеянне паміж наймальнікам
(як дзяржаўным, так і прыватным) і персаналам**

На што сёння ідуць работадаўцы? Рэзка звальняюць/скарочаюць кадры, як гэта было некалі або спрабуюць прыстасавацца да змены сітуацыі не такімі радыкальнымі спосабамі?

У бізнесе сёння дакладна ёсць выбар, а вось у шэрагах кадраў з'явілася падзабытая канкурэнцыя. Праўда, пакуль адны наймальнікі схільныя расцэнываць сітуацыю як не надта змененую («гром яшчэ не грывнуў»), у іншых ужо нарадзіўся неканструктыўны страх, які праяўляецца па формуле «бягу туды — невядома куды, бяру тое, што даюць». Знаўцы кажучы, што ў складаных для эканомікі часы абедзве пазіцыі прайгрышыны. Галоўнае — цярозная развага: у чым мая ўнікальнасць? Спецыялісту па знешнеэканамічнай дзейнасці варта ўжо адмаўляцца ад ілюзіі кштальту: «Хачу свабодны графік і вярнуць цікавыя праекты!» і пачынаць думаць, як палепшыць сваю дзейнасць на сваім месцы або якім чынам заняць сябе ў вызвалены час. Сваімі развагамі наконт прыярытэтаў на рынку працы дзяляцца эксперты — кіруючы партнёр міжнароднай юрыдычнай фірмы Cobalt у Беларусі Дар'я ЖУК і кіраўнік беларускага офіса міжнароднай кампаніі Pedersen&Partners Лола ТРАПШ.

ПРЭМІЯ Ў ПЕРСПЕКТывЕ

Дар'я ЖУК: — Рынак працы сёння стаў больш наймальніцкім — колькасць звольненых перавышае колькасць прынятых на працу. Першымі ў няпростыя часы ўдар прымаюць такія галіны дзейнасці, як прамысловасць, аптывы гандаль і будаўніцтва.

Лола ТРАПШ: — У 2008—2009 гадах, пры змяненні эканамічнай сітуацыі ў горшы бок, першай рэакцыяй беларускіх кампаній (мы кажам, безумоўна, і пра дзяржаўныя структуры таксама — проста хутчэй заўсёды рэагуе прыватны сектар) было рэзкае скарочэнне персаналу. Аб'ёмы бізнесу яшчэ нават не пачалі скарачацца, а персанал ужо пацяраў. Далей такія рашэнні прымаліся ўжо больш узважана, а сёння такую актыўнасць наогул імкнучыся стрымліваць. Наймальнікі навучыліся дамаўляцца, вызначаць, на якую колькасць работы якая колькасць персаналу патрэбна. Відавочна, у складаны час нехта можа нават прырасці, і некаторыя кампаніі з гонарам кажучы, што працуюць у штатным рэжыме і ў «плюсе». Дагаворы з персаналам, перагляд сваіх стасункаў з ім, скарачэнні, аптымізацыя — усё адбываецца галоўным чынам па згодзе бакоў. Асноўныя дамовы датычацца перагляду ўзроўню заробкаў — гэта, можа быць, напрыклад, адкладванне Bonus-а на перспектыву, да лепшых часоў.

Д. Ж.: — Да нас паступае нямала запытаў адносна аптымізацыі сістэм аплаты працы. Як перайсці ад фіксаванай сістэмы аплаты да больш гібкай? Варыянтаў мноства. Скажам, заробак дагэтуль складаў 100 у.а., 80 пры гэтым былі фіксаванымі, а 20 прэміяльнымі. Цяпер зусім наадварот — 80 будучы складаць прэміі і надбаўкі. Такім чынам супрацоўнік максімальна ўцягваецца ў працэс атрымання прыбытку, развіцця кампаніі. Аднак калі гэта юрыдычна не замацавана, то няма ніякіх гарантый, што кожны выканае свае абавязкі. Прапісаць новыя ўмовы можна на лакальным узроўні — акты, службовыя інструкцыі, пагадненні, дагаворы, палажэнні аб прэміраванні, аб аплаце працы, дадатка да кантракту і г.д. Гэта можа быць і дагавор аб намерах — дакумент, які пацвярджае, што аднойчы работнік атрымае сваё. Так, наймальнік можа прапанаваць работніку дапамагчы сёння «выцягнуць» бізнес узамен на тое, што заўтра атрымае пэўную долю ад яго. Прэмія можа быць (і гэта таксама можна прапі-

• Па афіцыйных звестках

НА АДНУ ВАКАНСІЮ...

✓ У студзені-лютым у органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне па садзейнічанню ў працаўладкаванні звярнуліся 36,8 тысячы чалавек (90 працэнтаў да студзеня-лютага 2015 года). Каля 32 тысяч з іх зарэгістраваны ў якасці беспрацоўных. З улікам грамадзян, якія стаялі на ўліку на 1 студзеня гэтага года, усяго мелі патрэбу ў працаўладкаванні 86 тысяч, з якіх беспрацоўныя — 75 тысяч.

✓ Узровень зарэгістраванага беспрацоўя складае 1,1 працэнта ад колькасці эканамічна актыўнага насельніцтва.

✓ Попыт на працоўную сілу, у параўнанні з аналагічным перыядам мінулага года, павысіўся. На канец лютага ў органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне паступілі звесткі аб 28,5 тысячы вакансій (107 працэнтаў да ўзроўню 2015-га). Патрэба па рабочых пазіцыях складала 47 працэнтаў ад агульнай колькасці вакансій. Наогул, колькасць вакансій па рабочых пазіцыях зніжаецца, а патрэба ў спецыялістах расце.

✓ Колькасць беспрацоўных на ўліку ў органах па занятасці на 1 сакавіка — 51 тысячы, што фактычна ў паўтара раза больш, чым на 1 сакавіка мінулага года.

✓ На адну вакансію 1 сакавіка прыпадала 1,8 беспрацоўнага (1 студзеня было 0,7).

ваць у дакументах) грашовай, таварнай і нават маёмаснай (выканаеш задачу — атрымаеш офіснае памяшканне). Можа быць і адкладзенае ўзнагароджанне — прэмія, якая закладваецца ў залежнасці ад выніку ў будучыні.

Л. Т.: — Размова можа ісці і аб пераглядзе стратэгічных мэт — мы хочам працягнуць ці прарвацца? І тады разглядаюцца структурныя змены: могуць звольніць аднаго дарагога менеджара і наняць двух сярэдніх або звольніць двух сярэдніх і ўзяць аднаго моцнага. Новы трэнд — унутрана працаўладкаванне, калі



наймальнік дамаўляецца з работнікам аб яго іншым функцыянале, новых умовах, дае магчымасць зарабіць дзесьці яшчэ. Вялікія намаганні затрачваюцца на стварэнне атмасферы — усё для персаналу, нават магчымасці навучання, каб калі і выпусціць, то падрыхтаваным.

НОВАЕ Ў ЗАКАНАДАЎСТВЕ

Д. Ж.: — Апошнія змены, унесеныя ў Працоўны кодэкс напрыканцы 2014 года, дазваляюць выкарыстоўваць з мэтай аптымізацыі затрат шэраг магчымасцяў. Гэта надомная праца, калі штатны работнік знаходзіцца дома, або, скажам, новы від сумяшчальніцтва, пры якім можна быць задзейнічаным не на палову дня, як раней, а на цэлы працоўны дзень... Работадаўца цяпер абавязаны цягам двух месяцаў, праз якія плануецца звольніць работніка, прапанаваць работніку вакансію, перападрыхтоўку.

Дадатковыя падставы для звальнення кіраўніка прадпрыемства замацаваў Дэкрэт №5: парушэнне вытворча-тэхналагічнай выканаўчай і працоўнай дысцыпліны, незабеспячэнне належных умоў працы работнікам, утрыманне вытворчых будынкаў у неналежаўным стане. Крытэрыі даволі суб'ектыўныя, але тым не менш. Трэба памятаць і пра Пастанову «Аб удасканаленні ўмоў аплаты працы кіраўніка арганізацыі ў залежнасці ад вынікаў фінансава-гаспадарчай дзейнасці», якая ўвела «каэфіцыент восем». Так, суднасіны сярэднегадавага заробку па прадпрыемстве і сярэднегадавага заробку кіраўніка павінны складаць 1:8. Тут не можа быць неверагоднага разрыву: інакш кажучы, хочаш атрымаць вялікі заробак, намагайся, каб тваё прадпрыемства працавала добра... І кіраўнікоў, і работнікаў датычыцца змяненне тэрміну папярэджвання аб скарачэнні заробку — цяпер гэта 7 дзён, а не 1 месяц.

БЕЗ ЭКСПАТАЎ НЕ АБЫСЦІЯ

Д. Ж.: — Што да працоўнай міграцыі, то, першае, да нас вяртаюцца нашы грамадзяне, якія працавалі дагэтуль у той жа Расіі ці ва Украіне, але едуць і грамадзяне іншых краін. Паводле дзейнага заканадаўства, перш чым прыняць на працу замежніка, кампанія абавязана паведаміць пра вакансію, на якую дзяржава мае права накіраваць спачатку мясцовы персанал. Цікава,

што на практыцы гэта ўжо не фармальны працэс, як было раней. Калі чалавек не дайшоў, пра гэта трэба паведаміць у дзяржорганы.

У дачыненні да замежнай працоўнай сілы з ліпеня гэтага года пачне дзейнічаць новая норма. Для таго, каб прыняць на працу высокакваліфікаванага спецыяліста з-за мяжы — з вышэйшай адукацыяй, вопытам работы на кіруючых пасадах — трэба атрымаць на яго станоўчае заключэнне. Калі ў кампаніі ёсць намер узяць на работу звыш дзесьці замежных работнікаў, давядзецца браць асобны дазвол для самой кампаніі, а пасля ўжо і на гэтых работнікаў.

А з 1 студзеня гэтага года дзейнічае норма адносна сацыяльнага ўзносу замежнага супрацоўніка — 35 працэнтаў ад сумы ўтрымліваецца ў мясцовы Фонд сацыяльнай абароны. Раней гэта быў не абавязак, а права. Наогул гэта будзе ісці ў залік у той краіне, адкуль прыехаў работнік, калі размова пра краіны СНД (паміж імі існуюць пэўныя дамоўленасці).

Л. Т.: — Топ-менеджары, якія прыязджаюць не толькі з блізкага замежжа, нам вельмі неабходны, бо яны вязуць з сабой значны вопыт дасягнення поспеху, а ў нас яго няма па аб'ектыўных прычынах. Таму мы выкарыстоўваем іх прыцягненне як умацавальны працэс, і ў тым ліку для навучання. Так, апошнім часам імкліва пачаў развівацца фаст-фуд, але ў нас няма багатага вопыту ў гэтым бізнесе. У нейкім высокаканкурэнтным асяроддзі таксама можна вырвацца выключна за кошт нейкіх прафесійных ведаў, прывезеных аднекуль, з буйных і прававераных сістэм. А ў міжнародных кампаніях наогул некаторыя пазіцыі часам павінны быць заняты экспатамі (ад лац. «па-за радзімай»).

Яшчэ ў лютым наша кампанія (а ў нас 56 офісаў па ўсім свеце) адчула сур'ёзную цікавасць з боку суседніх, у тым ліку ўрапейскіх, краін. Сітуацыя з адменай санкцый паўплывала на магчымасць разгляду рашэння прыйсці сюды. Практыка паказвае, што замежнікі доўга думалі, ці ісці, а пасля адзначаюць, што тут камфортна працаваць... Магчыма, надалей сітуацыя не будзе проста, але перспектывы ёсць заўсёды. Пераадыманне любых цяжкасцяў — гэта пошук новых магчымасцяў.

Святлана БАРЫСЕНКА.
protas@zviazda.by

Ёсць рэзервы павышэння эфектыўнасці

Днямі ў Светлагорску адбыўся семінар, прысвечаны зніжэнню выдаткаў на вытворчасць прадукцыі раслінаводства пры правядзенні вясенне-палявых работ. Такія мерапрыемствы, якія навукаюць укараненню новых энерга- і матэрыялазберагальных тэхналогій у сельскагаспадарчых станцыях на Гомельшчыне рэгулярнымі.

У камітэце па сельскай гаспадарцы і харчаванні Гомельскага аблвыканкама расказалі, што спецыялісты галіны распрацавалі грунтоўную праграму рэалізацыі Указа Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь № 78 «Аб мерах па павышэнні эфектыўнасці сацыяльна-эканамічнага комплексу Рэспублікі Беларусь».

Перад арганізацыямі аграпрамысловай галіны пастаўлена задача адшуквання рэзерваў для зніжэння ўзроўню выдаткаў на вытворчасць сельскагаспадарчай прадукцыі на 25%. Ужо распрацаваны дэтальныя

планы захадаў па аптымізацыі выдаткаў. Размова ідзе, напрыклад, пра забеспячэнне збалансаванага і своєчасовага ўнясення мінеральных угнаенняў у адпаведнасці з запланаванай ураджайнасцю і ўраджывасцю глеб, апрацоўку пасеваў сродкамі абароны паводле патрабаванняў тэхналагічных рэгламентаў. Важнай з'яўляецца аптымізацыя сартавога падбору сельскагаспадарчых культур з улікам тэрмінаў паспявання, устойлівасці да кліматычных умоў надвор'я, глебавых разнавіднасцяў.

Спецыялісты сельскагаспадарчай галіны звяртаюць увагу на шырокае ўжыванне шматаперацыйнай тэхнікі, недапушчэнне выпадкаў выкарыстання энерганасычаных трактароў у аграгэце з нізкапрадукцыйнымі машынамі. Дарэчы, падчас правядзення сёлетніх палявых работ будзе арганізавана двухзменная праца энерганасычанай тэхнікі. Ідзе гаворка і пра аптымізацыю транспартных маршрутаў, укараненне навігацый-

ных сістэм і памяншэнне парожняга прабегу аўтамабіляў, максімальнае выкарыстанне грузападмальнасці аўтатранспарту...

Можна вышукаць рэзервы для эканоміі, калі ліквідаваць неабгрунтаванае пасярэдніцтва ў набыцці сыравіны, матэрыялаў, а таксама пры пастаўцы гатовай прадукцыі гандлёвымі арганізацыям. Трэба працягваць работу па ўцягванні ў гаспадарчы абарот ці, наадварот, выяждзенні з абароту той маёмасці, якая па розных прычынах не выкарыстоўваецца. Сёлета будзе працягнута работа па рэфармаванні неплацежаздольных, стратных гаспадарак, а таксама тых, што неэфектыўна працуюць.

Летась прадукцыя прадпрыемстваў аграпрамысловага комплексу Гомельскай вобласці пастаўлялася ў 20 краін свету. Цяпер прымаюцца захады, каб павялічыць колькасць краін-спажыўцоў нашых прадуктаў. Для гэта спецыялісты аграпрамысловага комплексу пайдзюць у краіны

сёлета прымуць удзел у выставах і кірмашах у многіх краінах свету.

Зараз ААТ «Кіруючая кампанія холдынга «Гомельская мяса-малочная кампанія» вядзе перамовы па пастаўках малочнай прадукцыі ў некалькі правінцый Кітая. Акрамя таго, у Інданезію для даследавання адпраўлены ўзоры сухога абястлушчанага і суцэльнага малака. Таксама гэтае таварыства плануе стварыць дылерскую сетку ва Узбекістане, пашырыць дылерскія сеткі ў Казахстане і Расійскай Федэрацыі. Большую колькасць сыроў з Гомельшчыны пакаштуюць спажыўцы ў Кыргызстане, Азербайджане, Арменіі, Грузіі... Прадпрыемствы холдынга «Гомельаблхлебпрадукт» вядуць перамовы аб павелічэнні паставак мукі ў Македонію, Малдову і Украіну, а ААТ «Камбінат «Усход» пачаў ажыццяўляць экспарт агародніны ў Румынію і Малдову. Птушкафабрыкі вобласці вядуць перамовы аб пастаўках як курных і мяса птушкі ў Ірак, Казахстан і Балканскі рэгіён.

Каб наладжваць новыя кантакты і прасоўваць прадукцыю на экспарт, прадпрыемствы аграпрамысловага комплексу Гомельшчыны рэгулярна рассылаюць камерцыйныя прапановы патэнцыйным контрагентам у краіны Азіі, Афрыкі і Кітая, выкарыстоўваюць электронныя і інтэрнэт-пляцоўкі (Беларуская ўніверсальная біржа, meatinfo, Allbiz і г.д.), узаемадзейнічаюць з унітарным прадпрыемствам «Нацыянальны цэнтр маркетынгу і кан'юнктуры цэн» і Беларускай гандлёва-прамысловай палатай.

Пералічаныя мерапрыемствы, упэўнены ў камітэце па сельскай гаспадарцы і харчаванні Гомельскага аблвыканкама, а таксама прырост прадукцыі сельскай гаспадаркі ў сельскагаспадарчых арганізацыях не менш як на 8% па выніках 2016 года дазваляць забяспечыць рэалізацыю патрабаванняў кіраўніка дзяржавы.

Ірына АСТАШКЕВІЧ.
iost@zviazda.by