

Е.В. Ломтева – кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС).

E. Lomteva - candidate of pedagogic sciences, Research Fellow at the Center for Continuing Education Economics, Institute of Applied Economic Research, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

e-mail: lomteva-ev@ranepa.ru

В статье проанализированы методики прогнозирования кадровой потребности регионов в кадрах с учетом данных социально-экономического развития. Рассмотрены новые подходы к разработке методик прогнозирования.

In article techniques of forecasting of personnel need of regions for shots taking into account data of social and economic development are analysed. New approaches to development of techniques of forecasting are considered.

Ключевые слова: программа социально-экономического развития региона, потребность в кадрах, рынок труда, прогнозирование в экономике, среднее профессиональное образование, вакансии, мониторинг.

Keywords: the program of social and economic development of the region, the need for shots, labor market, forecasting in economy, secondary professional education, vacancies, monitoring.

Методики прогнозирования потребности экономики регионов в кадрах с профессиональным образованием: опыт и новые подходы

Обеспечение экономики региона кадрами в настоящее время является важной социально-экономической проблемой, которая выражается, прежде всего, в количественном и качественном несоответствии рабочих кадров, представленных на рынке труда, требованиям, которые предъявляют работодатели.

Среди причин дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда можно выделить отсутствие полной и достоверной информации о численности и составе рабочих кадров, необходимых для осуществления экономической деятельности в регионах.

Прогноз кадровых потребностей экономики регионов в настоящее время строится с учетом социально-экономического развития регионов и формируется на основании сведений, предоставленных организациями, осуществляющими финансово-хозяйственную деятельность на территории данного региона.

Для более точного прогноза потребностей в подготовке кадров органам исполнительной власти необходимо проводить периодический мониторинг крупных и средних предприятий о потребности в персонале. Сбор такой информации позволяет обосновать необходимость увеличения (или уменьшения) подготовки рабочей силы по профессионально-квалификационным уровням. Результаты мониторинга должны являться составной частью информационного обеспечения прогнозов подготовки кадров. Однако, на сегодняшний момент не существует единого методологического подхода к данному вопросу. Существующие методики используют разные статистические показатели, часто без учета специфики хозяйственной деятельности региона. Рассмотрим некоторые из них.

В Иркутской области была разработана и апробирована методика «Прогноз потребности в специалистах с высшим, средним специальным и начальным образованием и рабочих профессий на период до 2020 года для Иркутской области».

Для получения прогноза общей потребности региона в кадрах была построена модель, позволяющая рассматривать и оценивать общую потребность региона в кадрах как сумму двух составляющих:

- потребности в кадрах, связанной с созданием дополнительных рабочих мест в регионе;
- потребности в кадрах, связанной с выбытием занятого населения с рынка труда региона.

Оценка первой составляющей является выражением количества рабочих мест, создаваемых на территории региона ежегодно. Были выделены ключевые факторы, влияющие на этот процесс, которые на уровне региона представлены следующими показателями:

- валовой региональный продукт;
- объем инвестиций;
- численность постоянного населения.

В соответствии с Регламентом разработки прогноза кадровых потребностей экономики Иркутской области наибольшую долю составляют работники со средним профессиональным образованием (123,8 тыс. чел. или 65,8% от общей потребности), доля работников с высшим образованием составила 46,2 тыс. чел. или 24,6%. Потребность в работниках без предъявления требований к образованию составила 9,9 тыс. чел. (5,3%). Замыкают список работники, прошедшие профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки (8,1 тыс. чел. или 4,3%).

Межрегиональным советом профессионального образования Уральского федерального округа и Челябинским институтом развития профессионального образования была разработана система прогнозирования потребности в рабочих кадрах в Уральском федеральном округе.

Кадровое обеспечение потребности Челябинской области в кадрах строится на основании расчета по показателям социально-экономического развития региона с учетом потенциала системы профобразования и высшего образования.

Прогнозирование осуществлялось в три этапа.

1 этап - информационный, на котором осуществлялся сбор и обобщение такой информации, как:

- макроэкономическая статистика по видам экономической деятельности (структура ВРП, инфляция, индекс цен, инвестиции, индексы производства и др.);
- показатели рынка труда (среднегодовая численность занятых в экономике, в том числе по видам экономической деятельности, численность безработных, показатели экономической активности);
- показатели естественного движения населения (половозрастная структура населения, смертность, миграция);
- показатели сферы образования Челябинской области (структура подготовки кадров, прием, численность, выпуск по профессиям и специальностям);
- стратегия социально-экономического развития Уральского федерального округа на период до 2020 года;
- краткосрочный прогноз социально-экономического развития Челябинской области на текущий год и плановый период;
- результаты экспертных опросов работодателей.

2 этап - анализ и предварительный прогноз, на котором информационная база анализировалась в контексте 3 возможных сценариев социально-экономического развития Челябинской области: базовый (наиболее вероятный), инерционный и пессимистический.

На 3-м этапе осуществлялась корректировка проекта Прогноза.

Как показала практика, одной из наиболее проблемных задач явился опрос работодателей – не все согласились принять участие и вернуть заполненные анкеты.

В соответствии с постановлением Правительства Ульяновской области от 24.12.2012 № 624-П «О ежегодном мониторинге потребности экономики Ульяновской области в квалифицированных кадрах» постоянно проводится работа по прогнозированию кадровой потребности экономики региона.

Как и во многих других регионах до настоящего времени процедура мониторинга представляла собой анкетирование выборочного количества респондентов из числа крупных, средних и малых организаций, а также индивидуальных предпринимателей. Основные проблемы, которые мы уже озвучивали выше, возникали: во-первых, в опросе принимало участие небольшое количество организаций и основная часть – это бюджетный и социальный сектор, во-вторых, предприятиям нужно было самим, на основе их собственных видений и оценок предоставлять данные по их прогнозной потребности на 3 последующих года. А это затруднительно, и ещё более затруднительным являлось бы обращение к предприятиям сделать прогноз на пятилетний период, не говоря уж про период в 10 лет.

В настоящее время модель и порядок мониторинга существенно изменились. Теперь мониторинг ведется посредством применения программного комплекса прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах. Успешный опыт применения программного комплекса уже есть в ряде регионов России – Свердловской, Курской, Ярославской областях, Республиках Чувашия, Коми, Башкортостан и других субъектов Российской Федерации.

Кадровая потребность экономики прогнозируется на основе данных, полученных не только в результате опроса работодателей, а также при построении прогнозных данных система также учитывает демографические показатели, показатели движения населения, данные в области образования и социальной сферы. Главное отличие нового подхода - если ранее прогноз строился, исходя из количества опрошенных организаций, то теперь в учёт берется среднесписочная численность работников, что обеспечивает более точную выборку.

Тренд прогноза дополнительной кадровой потребности Ульяновской области определён её ростом (с 24,9 тыс. человек в 2018 году до 28,3 тыс. человек к 2033 году), что в первую очередь обусловлено влиянием демографических процессов.

Средняя ежегодная дополнительная кадровая потребность за 2018-2033 годы по уровню образования распределилась следующим образом:

- в квалифицированных рабочих, служащих (среднее профессиональное образование) – 6 тыс. человек;
- в специалистах среднего звена (среднее профессиональное образование) – 7,9 тыс. человек;
- в квалифицированных специалистах (высшее образование) – 11,5 тыс. человек.

По уровню профессионального образования дополнительная структура потребности будет смещаться от соотношения 42% (ВО) / 58% (СПО) в 2018 году к 48 % (ВО)/52% (СПО) в 2033 году.

Особый интерес представляет методика Центра мониторинга и моделирования социально-экономической динамики и Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

Методика прогнозирования потребностей (спроса) экономики в квалифицированных кадрах позволяет определять прогнозы потребностей экономики в квалифицированных кадрах по уровням, направлениям и объемам подготовки и формировать на этой основе государственное задание (контрольные цифры приема) на подготовку специалистов для системы профессионального образования Российской Федерации, что способствует созданию сбалансированного рынка труда по профессионально-квалификационному составу.

Разработанный на основе методики программный комплекс «*PROGNOSiS*» предназначен для проведения численных расчетов характеристик трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации.

PROGNOSiS позволяет проводить расчет следующих социально-экономических показателей на прогнозный период до 10 лет:

- Прогноз численности занятых и объема ежегодной дополнительной потребности в кадрах.
- Прогноз приемов и выпусков системы профессионального образования.
- Составление баланса потребностей и выпусков системы образования.
- Формирование оптимальных контрольных цифр приема.
- Прогноз баланса трудовых ресурсов.

Прогнозные показатели могут быть детализированы в разрезах территорий, отраслей экономики, ВЭД, уровней проф. образования, УГСН, специальностей, направлений подготовки и профессий.

Компанией «Прогноз» также была разработана методика определения потребности в квалифицированных кадрах.

Данная компания осуществляет разработка методики прогноза потребности в квалифицированных кадрах по видам экономической деятельности в разрезе различных квалификационных признаков:

- по уровню образования (в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ с изменениями от 3 февраля 2014)

- по занятиям и укрупнённым группам занятий (согласно классификатору ОКЗ)
- по уровню образования, направлениям и специальностям подготовки согласно перечню, утверждённому Министерством образования и науки Российской Федерации

На основе разработанной методики определения потребности в квалифицированных кадрах в рамках услуги разрабатываются прогнозы потребности по 16 видам экономической деятельности (согласно классификатору ОКВЭД) в разрезе уровней образования, направлений и специальностей подготовки, занятий и групп занятий.

Прогнозы формируются в годовой динамике и могут быть подготовлены на среднесрочную (3-8 лет) и / или долгосрочную (до 20 лет) перспективу.

Прогноз потребности в квалифицированных кадрах основывается на отраслевых прогнозах потребности в кадрах по прогнозу баланса трудовых ресурсов. В связи с этим расчёт прогнозной потребности в кадрах проводится по тем же сценариям социально-экономического развития, согласованным с прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации и региона, по которым были сформированы прогнозы баланса трудовых ресурсов. Кроме того, возможно проведение расчётов по сценарным данным заказчика с привлечением сведений об отраслевой потребности в кадрах.

В основе инструментария прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах лежит комплексная экономико-математическая модель, предпосылки и компоненты которой учитывают:

- особенности регионального рынка труда;
- особенности отраслевой структуры экономики региона;
- особенности демографической и миграционной ситуации в регионе;
- ключевые показатели стратегического социально-экономического развития Российской Федерации и региона до 2025 года;

- реализацию государственных, региональных и отраслевых программ развития на среднесрочную перспективу;

- развитие научно-технологического прогресса и замещение профессий;
- предложения по потребности в рабочих кадрах и специалистах, сформированные из опросов стратегических инвесторов и работодателей.

Для повышения оперативности подготовки прогноза потребности в квалифицированных кадрах, повышения комплексности анализа прогнозной потребности в

кадрах может быть разработана автоматизированная система определения потребности в квалифицированных кадрах.

Инструменты системы позволяют осуществлять загрузку данных из различных источников информации (файлов, баз данных, веб-сайтов, информационных систем), проводить валидацию загружаемых данных и анализировать их сопоставимость с данными, содержащимися в хранилище.

Таким образом, прогнозирование кадровой потребности регионов остается одной из главных вопросов социально-экономического развития регионов и требует единого методологического подхода с разработкой единых статистических показателей, используемых в методике прогнозирования.

Библиографический список:

1. Иркутская область – официальный портал http://irkobl.ru/news/archiv/56128/?sphrase_id=5960018
2. Марков Д.В. Методика прогнозирования потребности региона в кадрах / Д. В. Марков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) - 2009. - № 4(66).-С. 116-120. (0,4 пл.).
3. «О концепции обеспечения квалифицированными кадрами отраслей экономики и социальной сферы Курганской области на 2013 - 2017 годы» Распоряжение Правительства Курганской области от 26 августа 2013 года N 258-р
4. Зайко Е.М. «Прогнозирование потребностей региона в профессиональном кадровом обеспечении», Министерство образования и науки Челябинской области, г. Челябинск, Россия
5. Интерактивный портал Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области
6. http://ulyanovsk-zan.ru/content/мониторинг_потребности_в_кадрах
7. Компании «Прогноз» prognos.ru