

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России:** Сб. докладов по материалам Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (13–14 октября 2010 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010. – 375 с.

ISBN 978-5-8021-1183-3

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1183-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2010

мониторинг трудоустройства выпускников подтвердил правильность выработанной стратегии техникума. В результате целенаправленной и систематической работы 68 % выпускников имеют направления на работу по специальности.

ВОЗМОЖНОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РОССИИ

С. В. Сигова, В. А. Гуртов

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

sigova@onego.ru, vgurt@psu.karelia.ru

1. Введение

Точность и надежность долгосрочного прогнозирования в масштабах страны приобретает все более важное значение. В бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011–2013 гг. указывается, что «...с нормализацией экономической жизни следует вернуться к разработке долгосрочных планов экономического развития... Для разработки долгосрочной бюджетной стратегии потребуется расширение горизонта и повышение надежности экономических прогнозов, которые должны быть основаны на разумных оценках конъюнктурных параметров и макроэкономических показателей, зависящих от бюджетных расходов» [1].

Модернизация и технологическое развитие экономики России невозможно без прогнозирования рационального использования и развития трудовых ресурсов. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути развития инновационной экономики в результате отсутствия необходимого кадрового состава, способного обеспечить инновационную составляющую. Решить эти проблемы можно путем прогнозирования баланса трудовых ресурсов.

Именно на это и направлен проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 7 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"», разработанный в соответствии с поручением Правительства РФ от 26 ноября 2009 г. № АЖ-П12-

6888. В данном законопроекте предлагается закрепить положение, согласно которому к полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения будет относиться в том числе разработка прогноза баланса трудовых ресурсов.

Развитыми странами (США, Германия, Великобритания, Нидерланды, Австралия, Канада) прогнозирование состояния рынка труда и использование его результатов осуществляется достаточно активно на основе применения различных подходов [2].

В Российской Федерации опыт и методология составления прогнозного баланса трудовых ресурсов на государственном уровне забыты. Именно поэтому в рамках поставленных задач представляется интересным анализ опыта планирования баланса трудовых ресурсов в СССР, а также других подходов, появившихся в условиях рыночной экономики.

2. Плановый баланс трудовых ресурсов СССР

Большой опыт составления прогнозного баланса трудовых ресурсов (БТР) был в СССР. БТР разрабатывался в составе пятилетних планов экономического и социального развития на каждый год пятилетки в рамках баланса народного хозяйства (БНХ). БНХ представлял собой советскую политэкономическую теорию, лежащую в основе макроэкономических расчетов плановой экономики, согласно которой национальный доход страны создавался только в отраслях материального производства, а отрасли непромышленной сферы участвовали в его перераспределении.

В условиях плановой экономики баланс трудовых ресурсов являлся одним из важнейших методов статистического анализа, он играл активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении проблем рационального размещения производительных сил по территории страны и отраслям. При разработке баланса трудовых ресурсов и плана подготовки кадров предусматривалось обеспечение полной занятости населения.

Годовые плановые балансы служили основой для разработки мероприятий, обеспечивавших поступление рабочей силы в народное хозяйство территорий в достаточном размере при вводе в строй в том или ином году новых предприятий или, наоборот, при высвобождении рабочей силы в результате технического прогресса на действующих предприятиях, истощения разработок добывающей промышленности и

своевременное перераспределение работников внутри территории или за ее пределами [3].

Главный принцип, лежавший в основе составления планового баланса трудовых ресурсов, был такой: «Население следует за производством» [4]. В то же время отмечалось, что «на всех этапах планирования народного хозяйства нашей страны... наибольшие отклонения фактических показателей от плановых наблюдались в области труда» [5].

Согласно «Методическим указаниям к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР» [6], задачами составления планового баланса трудовых ресурсов были следующие:

1. Определение степени соответствия между потребностью народного хозяйства в кадрах и ожидаемым их наличием на данной территории.

2. Изыскание внутренних резервов рабочей силы, возможностей ее перераспределения как внутри территории между районами, видами деятельности, отраслями народного хозяйства, так и за их пределами.

Планирование трудовых ресурсов в Советском Союзе осуществлялось путем составления:

- 1) сводного планового баланса трудовых ресурсов;
- 2) балансовых расчетов:
 - дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения,
 - дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения,
 - вовлечения молодежи в работу и учебу.

Сводный плановый баланс трудовых ресурсов характеризовал наличие и состав трудовых ресурсов, распределение трудовых ресурсов по видам занятости по отраслям народного хозяйства и общественным группам. В балансе показывалось:

- население, занятое в общественном хозяйстве (рабочие и служащие государственных, кооперативных, общественных предприятий, учреждений и организаций, колхозники, принимающие участие в общественном производстве колхозов);
- прочее занятое население трудоспособного возраста (некооперированные кустари, единоличники и т. п.);
- учащиеся 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства;

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в домашнем и личном подсобном хозяйстве (т. е. не участвующее в общественном производстве и не учащееся).

Необходимым этапом разработки сводного баланса является анализ использования трудовых ресурсов. Важнейшими показателями использования трудовых ресурсов были уровень занятости населения и производительность труда.

Анализ уровня занятости и эффективности использования трудовых ресурсов дополнялся рассмотрением источников обеспечения народного хозяйства рабочей силой: прироста численности населения трудоспособного возраста (в том числе за счет естественного и механического движения); вовлечения в общественное хозяйство неработающих трудоспособных женщин; вовлечения неработающих пенсионеров; высвобождения колхозников из колхозного производства для работы в несельскохозяйственных отраслях.

После составления сводного планового баланса трудовых ресурсов осуществлялись балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе по предприятиям и организациям. Министерства и ведомства СССР и советы министров союзных республик определяли размеры поступления рабочей силы по организованным источникам с учетом возможности набора рабочей силы на месте.

Из трех видов балансовых расчетов первым составлялся балансовый расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения.

При расчете дополнительной потребности в рабочих и служащих учитывалась потребность на прирост численности и для замены выбывающих на учебу с отрывом от производства, призываемых в Вооруженные силы СССР, уходящих по окончании работ и сроков договора на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом. Учитывалась также потребность для восполнения кадров, выбывающих с предприятий и организаций по собственному желанию и другим причинам.

Министерства и ведомства СССР сообщали Госпланам и госкомитетам по использованию трудовых ресурсов соответствующих союзных республик балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе и источников ее обеспечения по предприятиям и организациям, расположенным на территории данной республики. Одновременно министерства и ведомства СССР представляли в Госплан СССР

указанные расчеты по обеспечению рабочей силой предприятий и организаций в целом по министерству (ведомству) СССР с распределением по республикам [6] (рис. 1).

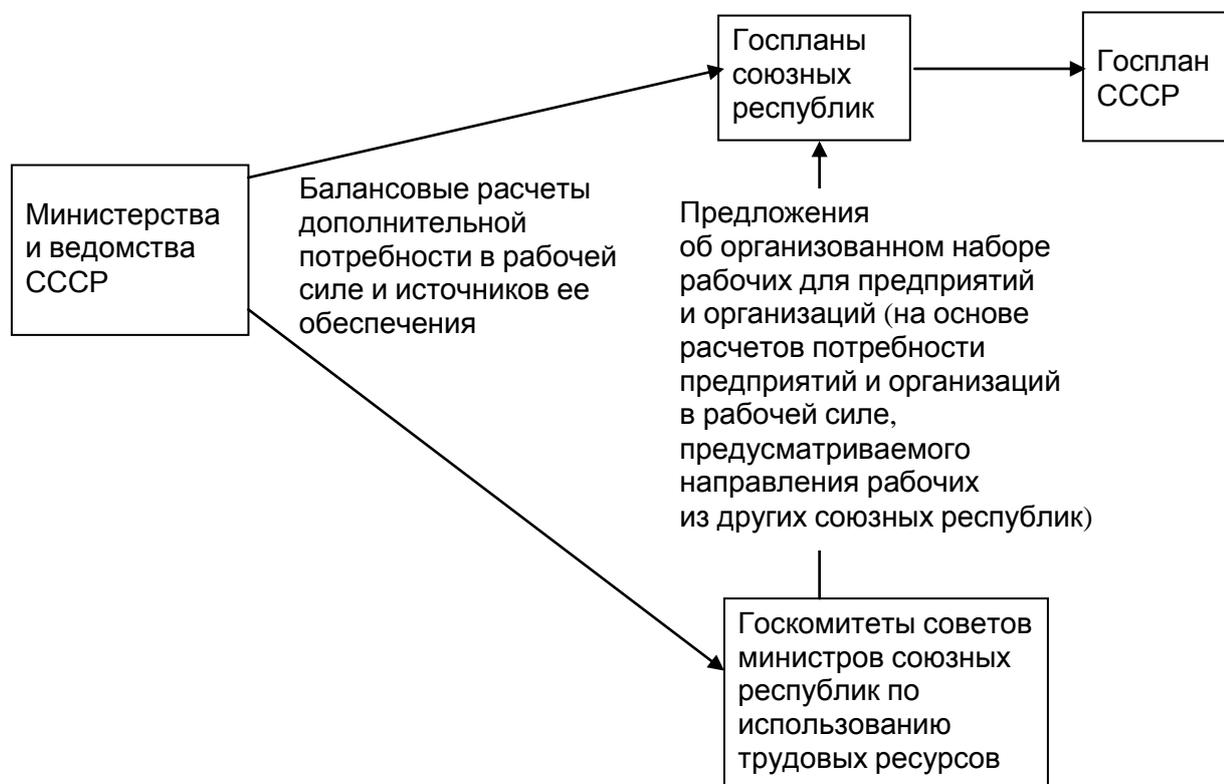


Рис. 1. Балансовый расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения

Государственные комитеты советов министров союзных республик по использованию трудовых ресурсов представляли в Госпланы союзных республик предложения об организованном наборе рабочих для предприятий и организаций независимо от их ведомственной подчиненности, по стройкам, подведомственным министерствам, предложения об организованном наборе рабочих представляли также Госплану СССР. Эти предложения разрабатывались на основе расчетов потребности предприятий и организаций в рабочей силе, предусматривающих направления рабочих из других союзных республик, а также мероприятий по улучшению жилищно-бытовых условий рабочих.

Госпланы союзных республик определяли дополнительную потребность в рабочих и служащих в целом по республике на основе расчетов, представленных общесоюзными, союзно-республиканскими

и республиканскими министерствами, а также госкомитетами по использованию трудовых ресурсов по всем предприятиям и строительным организациям, расположенным на территории данной республики, независимо от их ведомственной подчиненности.

Обеспечение дополнительной потребности в рабочих и служащих предусматривалось за счет лиц, оканчивающих профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы, высшие и средние специальные учебные заведения, вовлекаемых из домашнего и личного подсобного хозяйства; колхозников, высвобождающихся из общественного хозяйства сельхозартелей, а также лиц, поступающих из других источников (военнослужащих, увольняемых в запас, лиц пенсионного возраста и др.). Важным источником обеспечения дополнительной потребности также было внутриотраслевое/межотраслевое/межреспубликанское перераспределение рабочих и служащих, высвобождающихся с предприятий истроек в результате роста производительности труда на основе механизации, автоматизации производства и внедрения научной организации труда, изменения профиля работы предприятия, отработки природных ресурсов, завершения строительства объектов и других причин.

Целью составления *второго вида балансового расчета – потребности в подготовке квалифицированных рабочих* – была разработка планов подготовки квалифицированных рабочих и других работников массовых профессий в профессионально-технических учебных заведениях Госпрофобра СССР, школах ФЗУ и других профессиональных школах и непосредственно на производстве, а также планов строительства профессионально-технических учебных заведений и учебно-курсовых комбинатов.

В целом он составлялся аналогично предыдущему балансовому расчету. В балансовый расчет дополнительной потребности в квалифицированных рабочих не включались данные о численности рабочих по профессиям и специальностям, для работы по которым не требовалось предварительной профессиональной подготовки, но учитывалась потребность в кадрах квалифицированных рабочих новых профессий, возникающих в связи с внедрением новой техники и новых технологических процессов и не вошедших в перечень профессий Госпрофобра СССР.

Следует отметить, что на предприятиях и в организациях расчет осуществлялся по профессиям и специальностям; в министерствах и

ведомствах СССР и Госпланах союзных республик – по основным группам профессий.

Третий вид балансового расчета – балансовый расчет вовлечения молодежи на учебу и работу – составлялся с целью определения численности молодежи, не получившей среднего образования и окончившей средние общеобразовательные школы, подлежащей вовлечению на учебу в различные типы учебных заведений и на работу в общественное хозяйство в плановом периоде. Расчет производился в территориальном разрезе (республика, область, город, район) с подразделением на город и село.

3. Планирование подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием в СССР

В рамках *баланса народного хозяйства* планирование трудовых ресурсов увязывалось с планированием подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием.

Целью планирования подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием являлось обеспечение отраслей народного хозяйства кадрами с высшим и средним специальным образованием в соответствии с потребностью в них каждой отрасли. В связи с этим планирование подготовки осуществлялось на основе потребности отраслей народного хозяйства в специалистах, рассчитываемой министерствами, ведомствами СССР и союзными республиками с учетом требований научно-технического прогресса, развития производства и сферы услуг, совершенствования размещения отраслей народного хозяйства.

При определении потребности в дипломированных специалистах различали общую и дополнительную потребность в кадрах. Общая потребность в специалистах представляла собой всю численность специалистов, необходимую народному хозяйству (отрасли, предприятию, организации) для выполнения запланированного объема работ. Дополнительная потребность в специалистах – это количество специалистов, которое необходимо в плановом периоде дополнительно к имеющейся численности их на начало этого периода [7].

Дополнительная потребность в специалистах на плановый период определялась в увязке с другими плановыми показателями (объемом производства, численностью работающих, объемом капитального

строительства, развитием науки, культуры, здравоохранения и др.). Для расчетов этой потребности использовались номенклатуры должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием, которые разрабатывались и в установленном порядке утверждались каждым министерством и ведомством.

Согласно «Методическим указаниям к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР», расчеты дополнительной потребности в специалистах с использованием номенклатур должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием, проводились отдельно:

а) на развитие отрасли, т. е. на прирост количества должностей, замещаемых специалистами, в связи с расширением производства или увеличением объема работ, с учетом всех факторов, вызывающих как увеличение числа должностей, так и их уменьшение;

б) на возмещение естественного выбытия дипломированных специалистов;

в) на частичную замену практиков дипломированными специалистами.

После определения потребности в дипломированных специалистах осуществлялось планирование их подготовки. Проект плана подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием разрабатывается союзными республиками, министерствами и ведомствами СССР, имеющими в своем подчинении соответствующие учебные заведения.

Масштабы и качественные характеристики роста высшего и среднего специального образования увязывались с развитием отраслей народного хозяйства. В свою очередь, воспроизводство всех категорий рабочей силы рассматривалось в едином комплексе.

Размеры приема учащихся в высшие и средние специальные учебные заведения устанавливались с учетом БТР республики или экономического района, демографических расчетов численности молодежи по возрастам и с учетом всех путей получения ею профессионального образования.

По завершении планирования подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием осуществлялось планирование их распределения. План распределения составляется по специальностям в соответствии с действующими перечнями.

Для разработки планов межведомственного и межреспубликанского распределения молодых специалистов министерства и ведомства СССР и союзные республики представляли ежегодно в Госплан СССР расчеты дополнительной потребности в специалистах по каждой специальности и данные о выпуске специалистов из подведомственных высших и средних специальных заведений.

Таким образом, планирование подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием напрямую зависело от потребностей народного хозяйства в таких специалистах. Соответственно, их подготовка и распределение производились в строгом соответствии с рассчитываемой дополнительной потребностью, отражавшей количество и структуру востребованных кадров.

На основе рассмотрения общего подхода к планированию трудовых ресурсов в СССР следует отметить, что у данного процесса были свои достоинства и недостатки.

К достоинствам мы относим хорошо разработанную научно-методическую основу; достаточный перечень показателей с глубокой детализацией; планирование «снизу вверх», что позволяло учесть потребности каждого предприятия/организации; увязку потребностей народного хозяйства страны с развитием системы образования.

К недостаткам, по нашему мнению, относятся следующие моменты: сознательное завышение потребности предприятиями для обеспечения выполнения плановых показателей; «длинные» каналы прохождения информации, что приводило к ее искажению на последних этапах планирования; методы перспективных балансовых расчетов трудовых ресурсов в основном ориентировались на сложившийся уровень затрат труда с определенной их корректировкой в зависимости от намечаемого роста производительности труда; противоречия между потребностями общественного производства в трудовых ресурсах и потребностями трудовых ресурсов в рабочих местах.

Кроме того, условиями планирования трудовых ресурсов в СССР были плановая экономика, использование методологии баланса народного хозяйства, обеспечение полной занятости.

Таким образом, несмотря на достоинства планирования трудовых ресурсов в СССР, полное копирование созданной методологии в рыночной экономике невозможно в силу указанных недостатков и необходимых условий использования.

4. Возможности составления прогноза баланса трудовых ресурсов России

После распада Советского Союза официально плановый баланс трудовых ресурсов не составлялся. Текущие балансы трудовых ресурсов публиковались в отдельные годы.

Согласно поправкам в Федеральный закон «О занятости населения» прогноз баланса трудовых ресурсов России будет составляться для того, чтобы иметь возможность:

- определения степени соответствия между потребностью экономики в трудовых ресурсах и ожидаемым их наличием на данной территории;
- планирования эффективного использования трудовых ресурсов;
- повышения эффективности государственной политики содействия занятости населения.

Разрабатываемый прогноз должен формироваться как количественный (определяющий численность занятых в экономике) и как качественный (определяющий профессию/специальность занятых).

Исполнение вносимых поправок в ФЗ «О занятости населения» должно начинаться с разработки соответствующей методики формирования прогноза БТР.

На сегодняшний день существуют несколько методик, описывающих возможные варианты прогнозирования численности трудовых ресурсов на уровне агрегированных показателей [8, 9, 10]. В то же время не существует результатов прогнозных расчетов в детализации по субъектам РФ, видам экономической деятельности, укрупненным группам образовательных специальностей, профессиям рабочих/должностям служащих.

Анализ опыта прогнозирования за рубежом показал, что используемые при этом методы не позволяют учесть в должной мере качественные сдвиги в экономических процессах [11, 2]. Для преодоления этого недостатка в настоящее время наряду со сложными эконометрическими моделями стали использоваться методы экспертных оценок, нормативные методы и методы международных сопоставлений трудовых ресурсов.

В целом необходимо отметить, что в большинстве существующих моделей прогнозирования остаются проблемы составления достоверного прогноза, поскольку не везде учитываются закономерности развития процесса воспроизводства населения и трудовых ресурсов; не

обеспечивается качественное соответствие между наличием трудовых ресурсов и потребностями в них экономики страны; не учитывается явным образом влияние внешних и внутренних факторов (развитие производства, формирование инновационной экономики, межотраслевой оборот трудовых ресурсов).

Методология макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах лишена указанных выше недостатков. Это методология центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Ее разработка осуществлялась более 10 лет путем создания концепции, алгоритмов, математических моделей, программного комплекса с базами данных и компьютерными программами, осуществлением соответствующих расчетов и проведением верификации [12, 13, 14].

Концепция разработанной методологии базируется на необходимости учета в рамках функционирующей национальной экономики взаимодействия как ее непосредственных элементов, отражающих как экономическую деятельность, так и функционирование рынка труда, системы образования, бюджетной системы и миграции (рис. 2). Концепция исходит из того, что развитие экономики и обеспечение ее трудовыми ресурсами осуществляется с учетом основных положений институциональной теории при установлении соответствующих «правил игры», «норм», «побудительных мотивов», чтобы в итоге «выиграть игру» (то есть достичь цели) путем уменьшения информационной неопределенности и минимизации расходов всех участников.

Из рис. 2 следует, что показатели социально-экономического развития (количественные и качественные), установленные в стратегических документах России [15, 16, 17], выступают факторами формирования совокупного спроса на рабочую силу. Характеристиками совокупного спроса в данной ситуации будут выступать количество, качество, структурное соответствие рабочей силы потребностям экономики.

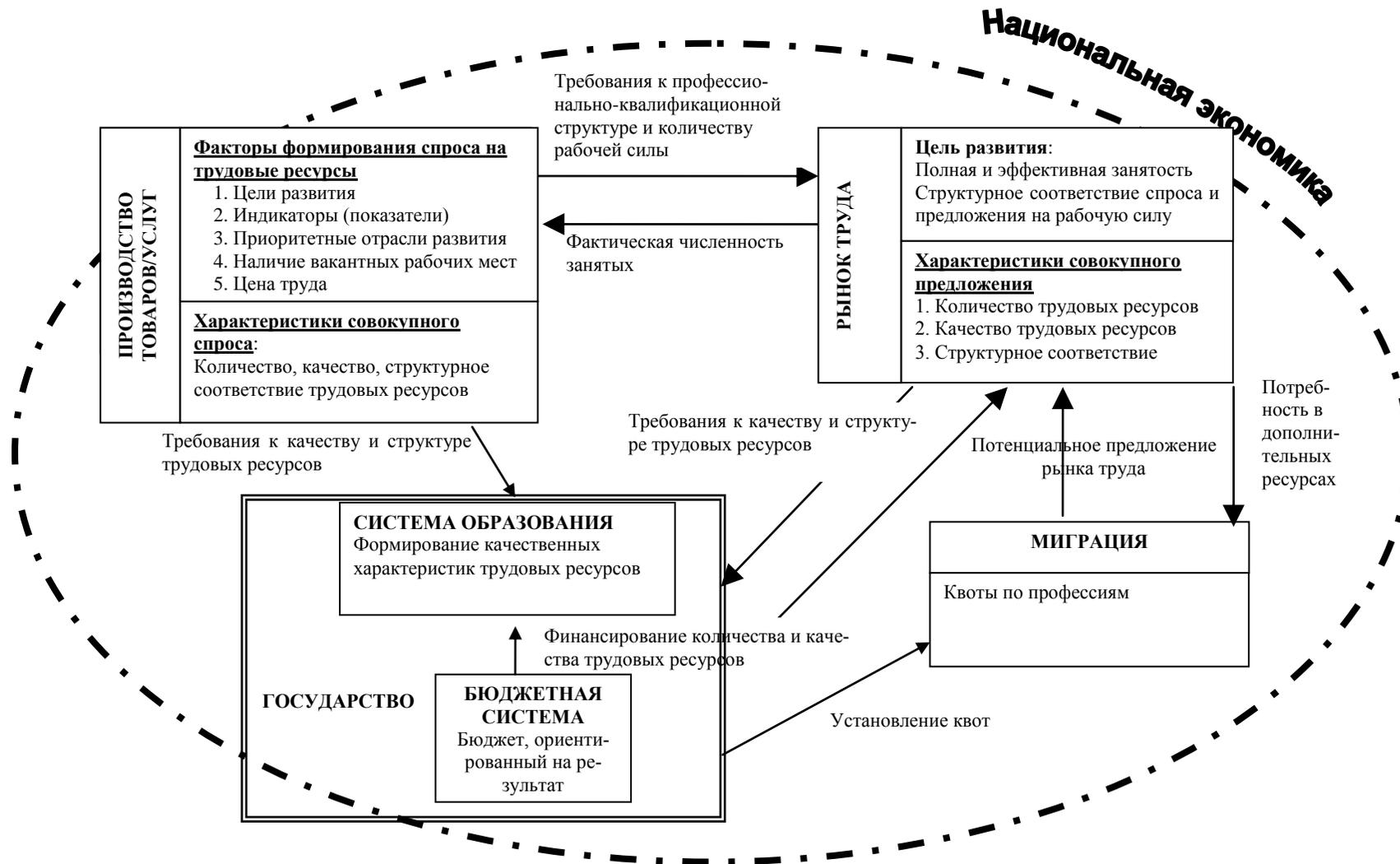


Рис. 2. Функциональная схема взаимодействия элементов внутренней и внешней среды системы рынок труда в рамках национальной экономики

В итоге можем констатировать, что со стороны государства формируются требования к качеству и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, которые должна реализовывать система образования. Рынок труда выступает как источник совокупного спроса и предложения рабочей силы. В связи с этим цель развития рынка труда мы можем сформулировать более узко: достижение количественного и структурного соответствия спроса и предложения на рабочую силу. Характеристиками совокупного предложения в данном случае будут выступать: количество трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационный уровень, структурное соответствие.

Именно такой учет взаимодействия указанных элементов экономики необходим для того, чтобы была возможность осуществлять государственное воздействие на формирование предложения на рынке труда путем заблаговременной подготовки трудовых ресурсов необходимого профессионально-квалификационного состава. Таким образом, предполагая воздействие не только на количественные характеристики, но и на качественные, рынок труда должен оказывать «давление» на систему образования с целью определения требований к уровню и структуре профессиональной подготовки выпускников (а требования рынка труда оказываются сформированными под государственным воздействием с позиций необходимости формирования инновационной экономики).

Предполагаемая «гибкость» системы образования непосредственно отвечает требованиям «гибкого» рынка труда. Модернизация производства требует подготовки легко приспособляющихся работников, готовых изменить профессию и степень ответственности несколько раз за трудовую жизнь и способных обучиться новой профессии на имеющейся основе. Отсюда и необходимость в создании системы подготовки и обучения, которая обеспечивала бы широкое и высококачественное образование.

Таким образом, в концептуальной модели учитывается формирование новых профессионально-квалификационных требований к кадрам, соответствующих возрастающему технологическому уровню экономики в посткризисный период.

Проблема соответствия подготавливаемых системой образования специалистов современным требованиям экономики решается через федеральные образовательные стандарты (ФГОС) нового поколения [18]. В ходе реформы образования сгенерирован новый подход, когда

квалификация выпускника определяется не как признание пройденного курса обучения, а как признание результата – полученной совокупности знаний и умений соответствовать стандартным квалификационным требованиям, предъявляемым к рабочему месту (деловая или профессиональная компетенция работника).

Вновь вводимые образовательные стандарты соответствуют требованиям со стороны профессиональных сообществ, поскольку разрабатывались с их участием и, как минимум, не уступают современному международному уровню. На рис. 3 показаны взаимосвязи ФГОС и профессионально-квалификационных требований.

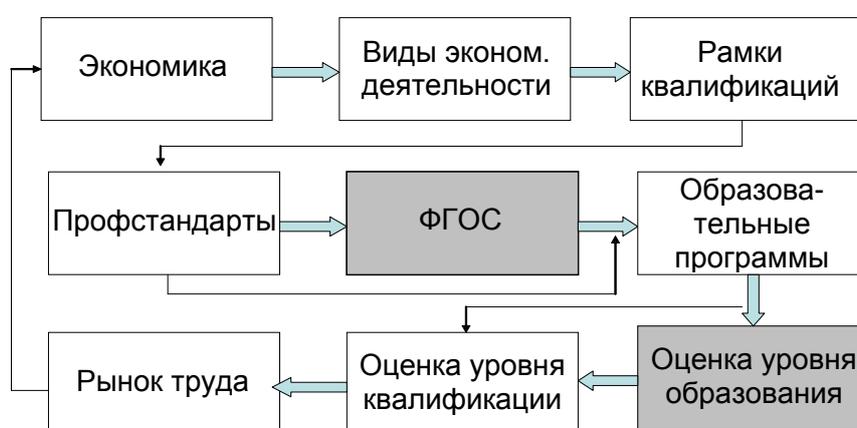


Рис. 3. Взаимосвязь профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов [19]

ФГОСы нового поколения определяют не перечень учебных предметов и число часов, а достижение уровня самостоятельного оперирования знаниями. Главный упор в подготовке специалистов перенесен с академической составляющей (знаний) на формирование компетенций и личных качеств, необходимых выпускникам на производстве (ответственность, умение принимать решения, коммуникативность).

Таким образом, для подготовки кадров требуемой квалификации система образования будет использовать ФГОСы. Они отражают возросшие требования к компетенциям работников, а значит, позволяют осуществлять подготовку кадров в соответствии с технологическим уровнем развития экономики в посткризисный период.

В рамках создания концептуальной модели были описаны все составляющие потоков рынка труда (входящих и выходящих), позволяющих в дальнейшем учесть все необходимое взаимодействие для составления прогнозного баланса трудовых ресурсов России (рис. 4).

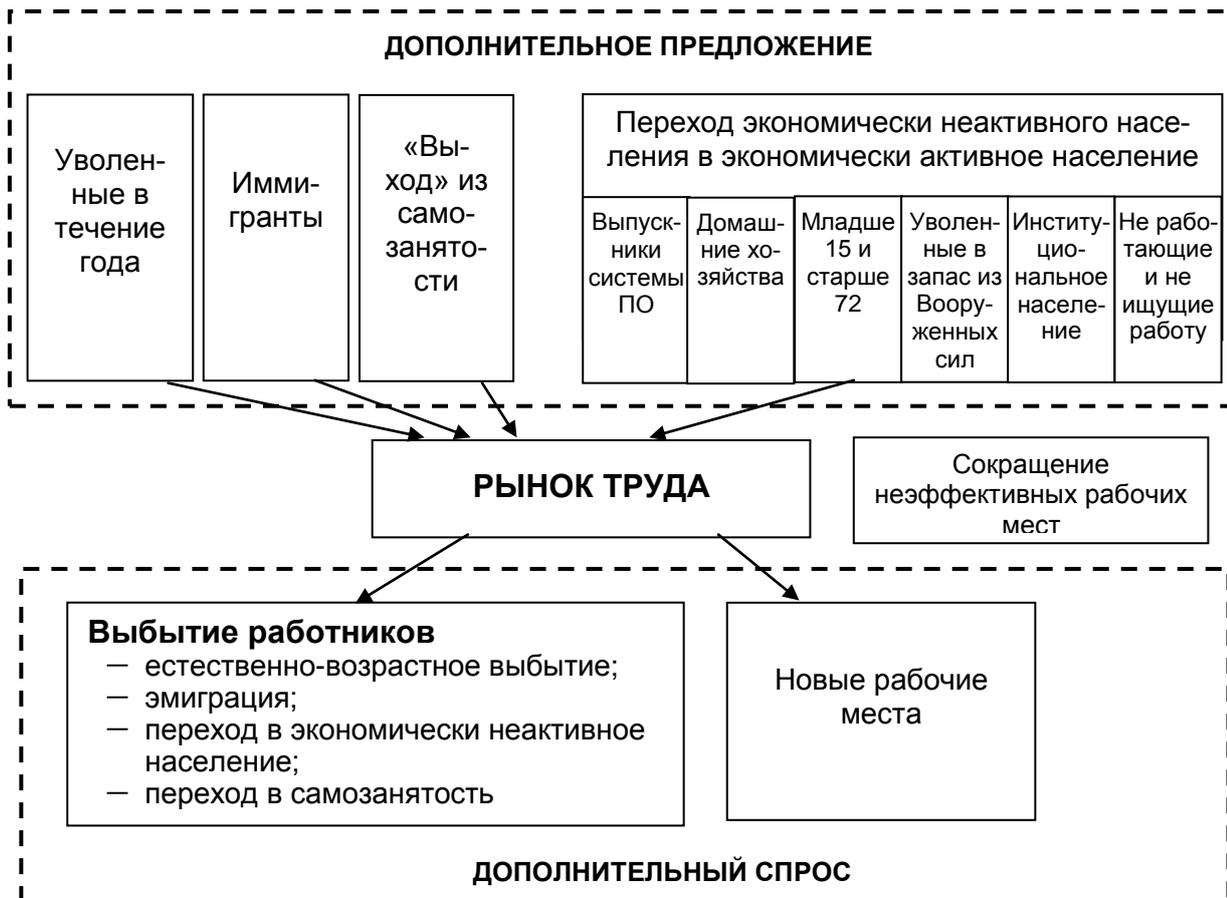


Рис. 4. Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения на рынке труда

Математическое описание составляющих притока и оттока трудовых ресурсов на рынке труда представляет собой систему линейных уравнений, позволяющих рассчитывать прогнозную численность работников на рынке труда:

$$\left\{ \begin{array}{l} L(t_{i+1}) = L(t_i) + \Delta L(t_i) = L(t_i) + \Delta S(t_i) - L^-(t_i) \\ \Delta S(t_i) = L_{PE}^+(t_i) + L_U^+(t_i) + L_M^+(t_i) \\ L^-(t_i) = L_{SC}^-(t_i) + L_U^-(t_i) + L_M^-(t_i) \\ L(t_{i+1}) = I_L(t_i)L(t_i) \\ I_L(t_i) = I_W(t_{i+1}) = I_X(t_{i+1}) / I_F(t_{i+1}) \\ \Delta D(t_i) = L(t_{i+1}) - L(t_i) - L^-(t_i) = \Delta L(t_i) + L^-(t_i) \\ \Delta B(t_i) = \Delta D(t_i) - \Delta S(t_i) \end{array} \right.$$

где $\Delta D(t_i)$ – дополнительный спрос;

- $L(t_{i+1})$ – численность работников в периоде;
 $L(t_i)$ – фактическая численность работников на рынке труда;
 $L^-(t_i)$ – поток выбытия трудовых ресурсов с рынка труда за период;
 $\Delta L(t_i)$ – изменение численности работников на рынке труда за период;
 $\Delta S(t_i)$ – дополнительное предложение на рынке труда;
 $L_{PE}^+(t_i)$ – выпускники системы профессионального образования;
 $L_U^+(t_i)$ – переподготовленные и переобученные безработные;
 $L_M^+(t_i)$ – приехавшие трудовые мигранты;
 $L_{SC}^-(t_i)$ – естественно-возрастное выбытие;
 $L_M^-(t_i)$ – эмигранты;
 $I_L(t_i)$ – индекс изменения численности работников;
 $I_W(t_{i+1})$ – индекс изменения совокупных затрат труда;
 $I_X(t_{i+1})$ – индекс изменения ВВП;
 $I_F(t_{i+1})$ – индекс изменения производительности труда;
 $\Delta B(t_i)$ – показатель баланса спроса и предложения на рынке труда.

На основе представленной системы уравнений возможно осуществление формирования прогнозного баланса трудовых ресурсов.

При этом ключевыми моментами разработки прогноза баланса трудовых ресурсов становятся следующие:

- наличие прогнозной динамики производства товаров и услуг и производительности труда по видам экономической деятельности в разрезе субъектов РФ (аналог формы 2п Минэкономразвития России) на среднесрочный период;
- демографический прогноз;
- фактические данные о состоянии трудовых ресурсов;
- расчет общей и дополнительной потребности в кадрах по видам экономической деятельности в профессионально-квалификационном разрезе;
- фактические данные о состоянии системы подготовки и переподготовки кадров с профессиональным образованием;
- определение прогнозной динамики подготовки/переподготовки кадров с профессиональным образованием в профессионально-квалификационном разрезе.

Преимуществом методологии ЦБМ ПетрГУ является то, что цикл формирования прогнозной потребности экономики в кадрах с профес-

сиональным образованием по видам экономической деятельности и укрупненным группам образовательных специальностей на федеральном и региональном уровнях уже неоднократно апробирован и реализуется на протяжении последних трех лет. Указанный цикл продолжительностью в один год состоит из следующих этапов:

1. Оформление поручения Минобрнауки России о необходимости формирования прогнозной потребности экономики по 28 видам экономической деятельности в кадрах с профессиональным образованием и 28 укрупненным группам специальностей на федеральном и региональном уровнях для последующего установления контрольных цифр приема на подготовку специалистов с профессиональным образованием – к 18 марта текущего года.

2. Формирование прогнозной потребности экономики по 28 видам экономической деятельности в кадрах с профессиональным образованием и 28 укрупненным группам специальностей для каждого субъекта Федерации и на федеральном уровне – к 15 августа текущего года.

3. Размещение сформированной прогнозной потребности экономики по 28 видам экономической деятельности в кадрах с профессиональным образованием и 28 укрупненным группам специальностей для каждого субъекта Российской Федерации на федеральном портале <http://www.labourmarket.ru>. – к 15 августа текущего года.

4. Осуществление процедуры согласования разработанных прогнозных потребностей экономики субъектов Федерации по 28 ВЭД и 28 УГС в кадрах с профессиональным образованием с органами исполнительной власти субъектов Федерации с использованием интерактивной системы согласования <http://www.labourmarket.ru> – к 1 октября текущего года.

Разработанные по этой схеме значения прогнозной потребности экономики в кадрах согласованы с Минэкономразвития России (письмо № 19300-АП/Д04 от 10 декабря 2007 г.), Минздравсоцразвития России (письмо № 9379-ВС от 19 декабря 2007 г.), Российским союзом промышленников и предпринимателей (письмо № 48/16-р от 25 декабря 2007 г.) и органами исполнительной власти субъектов Федерации.

Указанный цикл формирования общей и дополнительной прогнозной потребности экономики в кадрах с профессиональным образованием по видам экономической деятельности и укрупненным группам образовательных специальностей на федеральном и региональном

уровнях является первым этапом при разработке прогноза баланса трудовых ресурсов России.

Вторым этапом является формирование государственного задания системе профессионального образования по подготовке востребованных кадров на основе потребностей экономики. На сегодняшний день формирование контрольных цифр приема (КЦП) – государственного задания на подготовку специалистов по уровням профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) осуществляется на основе согласованной прогнозной потребности с органами исполнительной власти субъектов РФ по схеме, приведенной на рис. 5.

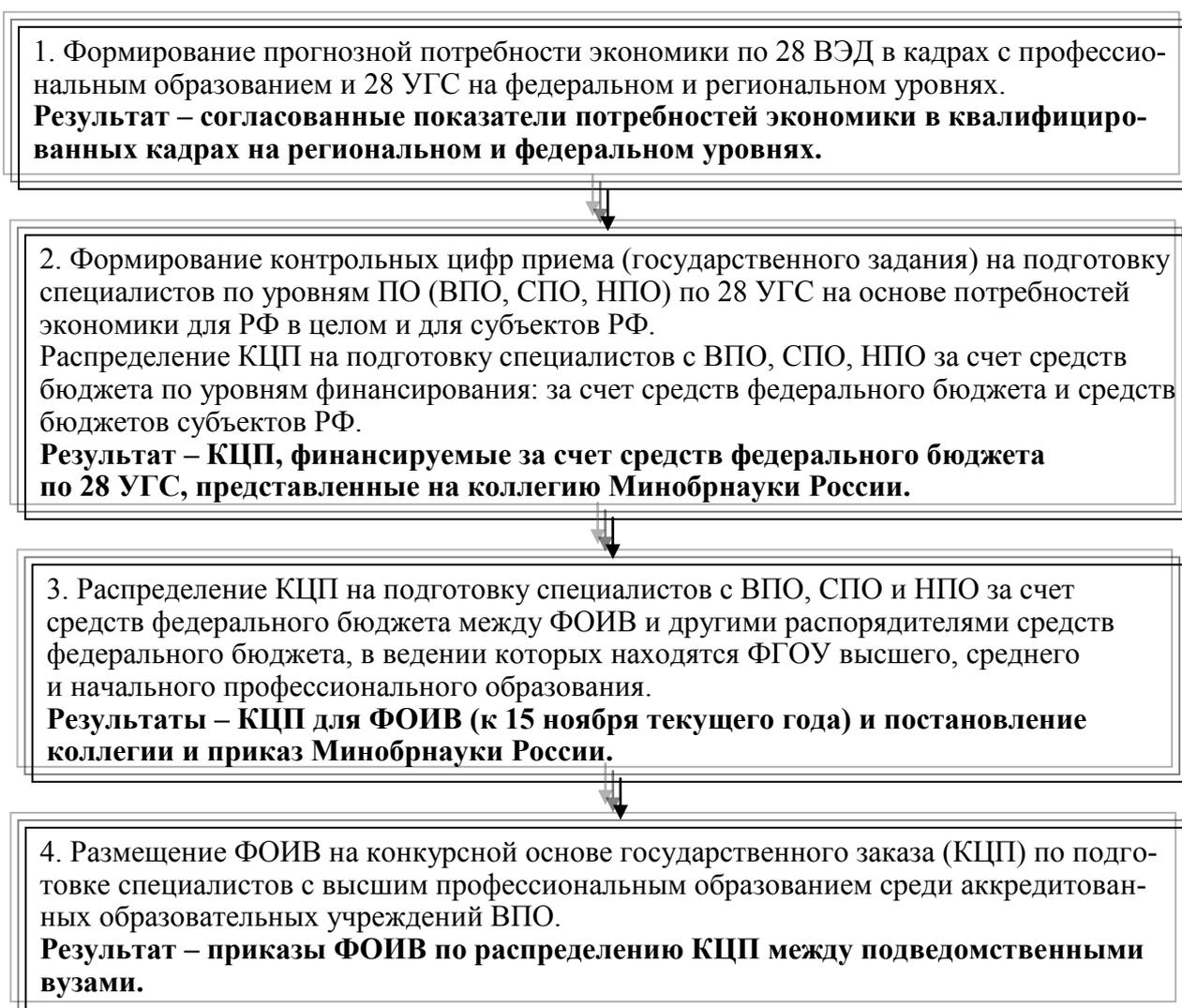


Рис. 5. Этапы формирования контрольных цифр приема (государственного задания) на подготовку специалистов по уровням профессионального образования

Минобрнауки России реализует указанные этапы при формировании контрольных цифр приема для всех уровней системы профессионального образования на 2008, 2009 и 2010 гг. (решения коллегии от 25 декабря 2007 г., 24 декабря 2008 г., 23 декабря 2009 г.) на основе потребностей экономики.

5. Заключение

Баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала и источником информации о его использовании, а также служит полезным инструментом для объединения всей имеющейся информации о рынке труда.

Формирование прогнозного баланса трудовых ресурсов на федеральном и региональном уровнях имеет важное значение для инновационной экономики России. Помимо использования сведений о будущем состоянии трудовых ресурсов для управления сферой занятости населения, БТР также необходим для планирования своевременной подготовки востребованных специалистов.

На сегодняшний день в качестве базовой методологии разработки прогнозного баланса трудовых ресурсов России возможно использовать методологию макроэкономического прогнозирования центра бюджетного мониторинга ПетрГУ. Методология ЦБМ сочетает в себе балансовый метод построения таблиц, расчет дополнительной потребности в кадрах аналогично балансу трудовых ресурсов СССР. Однако общий подход, ранее использовавшийся при построении баланса народного хозяйства, дополнен современной концепцией, позволяющей учитывать необходимые взаимосвязи в рыночной экономике и осуществлять прогнозирование на основе традиционных данных статистического учета в рамках системы национальных счетов.

Список литературы

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011–2013 гг. 29 июня 2010 г. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/8192>
2. *Richardson Sue, Tan Yan*. Forecasting future demands: what we can and cannot know. Proceeding of National Institute of Labour Studies, Flinders University. 2005. Australian. P. 15.
3. *Миц Л. Е.* Проблемы баланса труда и использования трудовых ресурсов в СССР. М., 1967.

4. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 319 с.
5. *Сонин М. Я.* Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959.
6. Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. М.: Изд-во «Экономика», 1974. 791 с.
7. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / Под общей ред. Л. А. Костина. М.: Экономика, 1987. 343 с.
8. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. 2005. № 4. С. 28–49.
9. *Липин А. Е.* Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика / УлГПУ. Ульяновск, 2002. 328 с.
10. *Кашенов А. В.* Рынок труда и миграция в 2008–2020 гг. // Научный эксперт. Научный электронный журнал. 2008. № 12. С. 26–35.
11. *Chase R., Bourque Ph., Conway R. Jr.* The 1987 Washington State Input-Output study. Seattle, WA: University of Washington, Graduate School of Business Administration. December, 1993.
12. *Путухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. С. 115–131.
13. *Гуртов В. А., Путухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В.* Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2010. № 2. С. 84–98.
14. *Сигова С. В.* Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 188 с.
15. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
16. Сценарные условия и основные макроэкономические параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 г. и плановый период 2011 и 2012 гг. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru>. Данные на 10.05.2010.

17. Долгосрочный прогноз научно-технологического развития Российской Федерации (до 2025 г.): Проект Минобрнауки России от 11 ноября 2008 г.

18. Проекты федеральных государственных образовательных стандартов высшего, среднего и начального профессионального образования. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/pro/fgos/>

19. *Лейбович А. Н.* Механизмы участия работодателей в разработке программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников // Материалы совещания Минобрнауки России по вопросу «О механизмах участия работодателей в разработке образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников различной направленности и продолжительности с учетом востребованности отдельных видов профессий». 20 января 2009 г., г. Москва / РСПП, Национальное агентство развития квалификаций.

ВЫПУСКНИК ДГТУ: ОЦЕНКУ ДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ

Л. А. Сучкова

*ГОУ ВПО «Донской государственный технический университет»,
г. Ростов-на-Дону*

lsutchkova@donstu.ru

Главной задачей каждого высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда. Вся учебная, научная и воспитательная работа со студентами в ДГТУ проводится с постоянной нацеленностью всех звеньев системы вуз – предприятие на конечную цель – трудоустройство выпускника по специальности с максимальным учетом и использованием его жизненных интересов.

ДГТУ традиционно поддерживает партнерские отношения с профильными производствами, развивает систему производственных практик и стажировок студентов, что позволяет еще до окончания вуза гарантировать трудоустройство наиболее перспективных из будущих дипломированных специалистов. В процессе переговоров с представителями предприятий-потребителей, а также в результате анкетирования выявляются приоритетные направления подготовки специалистов.