

# Кадры для региональной экономики: прогнозирование потребности



**А. Г. МОКРОНОСОВ,**  
докт. экон. наук, и. о. директора  
Института экономики  
и управления РГППУ,  
Екатеринбург



**А. А. ВЕРШИНИН,**  
руководитель метод. центра  
НОЦ РГППУ, Екатеринбург

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года в регионе должна быть выстроена новая структура экономики, соответствующая мировым тенденциям развития. Особенностью инновационного развития в ближайшие годы станет развитие технологий, обеспечивающих значительный рост производительности труда или создание опережающего научно-технологического задела, развитие инфраструктурного сектора экономики, увеличение доли сектора услуг, что, в свою очередь, приведет к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

**Н**ачиная с последней трети XX века наблюдается стремительно возрастающая роль образования на состояние экономики.

Человеческий капитал, или качество трудовых ресурсов, которые мы определяем как сумму врожденных способностей, общего и профессионального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, все в большей мере определяет экономическое развитие. Согласно имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества, то есть качеством трудовых ресурсов. Россия в целом и Свердловская область в частности не являются исключением.

**В развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества, то есть качеством трудовых ресурсов**

## Региональный рынок труда: проблемы и тенденции

Вместе с тем движение по направлению к росту качества трудовых ресурсов связано с рядом проблем и тенденций регионального рынка труда, что является серьезным аргументом в пользу создания современной системы регионального прогнозирования кадровой потребности.

К числу основных тенденций, оказывающих долгосрочное влияние на обеспечение кадрами экономики Свердловской области, можно отнести следующие:

- сокращение трудовых ресурсов в результате снижения численности населения в трудоспособном возрасте;
- территориальная несбалансированность трудовых ресурсов;

- несоответствие предложения образовательных услуг потребностям работодателей и стратегическим задачам развития экономики;

- снижение престижа рабочих и инженерных профессий и специальностей;

- падение привлекательности невузовского и дополнительного профессионального образования;

- масштабный приток дешевой низкоквалифицированной иностранной рабочей силы;

- неэффективная занятость.

Перечисленные выше тенденции определили важнейшие проблемы текущей и перспективной обеспеченности кадрами реального сектора экономики региона:

- прекращение притока молодых специалистов и, как следствие, старение кадров;

- низкая степень закрепления и высокая степень текучести кадров;

- дефицит высококвалифицированных кадров;

- отсутствие системы профессиональной ориентации молодежи.

Собственные затраты предприятий на профессиональное обучение персонала составляют сегодня всего около 0,25% от фонда оплаты труда, в то время как, согласно экспертным оценкам, для обеспечения необходимого уровня квалификации рабочей силы на эти цели требуется направлять не менее 2%.

## Различия в подходах

Анализ системы прогнозирования кадровой потребности в субъектах РФ, входящих в УрФО, проведенный авторами в марте 2013 года, показал различие в подходах к прогнозированию отдельных субъектов. Так, если Свердловская, Челябинская, Курганская области и ХМАО — Югра определяют потребности в кадрах в соответствии со специальностями и направлениями подготовки в учреждениях

профессионального образования (по сути, формируют региональный образовательный заказ), то Тюменская область и ЯНАО определяют потребности в квалифицированных кадрах по специальностям, профессиям и должностям, т. е. с учетом региональных программ развития и инвестиционных проектов. Последний подход позволяет использовать альтернативные пути обеспечения трудовыми ресурсами и не ограничиваться подготовкой специалистов в учреждениях профессионального образования. К альтернативным путям кадрового обеспечения относят внешнюю и внутреннюю трудовую миграцию, увеличение экономической активности населения.

Таким образом, если расчеты разной степени полноты в разрезе видов экономической деятельности осуществляются во всех регионах, то в разрезе инвестиционных проектов — только в Тюменской области и ЯНАО.

### Недостатки системы регионального прогнозирования

Наряду с определенными успехами в развитии региональных систем прогнозирования кадровой потребности анализ показал ряд существенных недостатков и проблем как в системе прогнозирования кадровой потребности регионов, так и в ее организации:

- отсутствие долгосрочного прогнозирования;
- недоучет результатов прогнозирования балансов трудовых ресурсов;
- отрыв используемых математических моделей от реальной экономической практики;
- незаинтересованность работодателей в участии в процессе прогнозирования потребности в рабочей силе;
- отсутствие как системы сбора статистической информации о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест, так и научных проработок по данному вопросу;
- отсутствие учета профессиональных компетенций;
- отсутствие единой научно обоснованной методики прогнозирования;
- отсутствие программ и планов развития на среднюю и долгосрочную перспективу в малых, средних и даже некоторых крупных предприятиях;
- отсутствие правовых основ, обязывающих предприятия взаимодействовать с исполнительными органами государственной власти по вопросам прогнозирования потребности в кадрах;
- отсутствие учета возможностей дополнительного профессионального образования;
- отсутствие учета межтерриториальной и межотраслевой миграции;
- отсутствие учета современных гибких форм организации труда – аутсорсинга и аутстаффинга;
- не решены методические вопросы взаимосвязи воспроизводства рабочих мест с количеством и качеством рабочей силы;

- отсутствие за редким исключением региональных научных организаций, аналитических центров, специализирующихся на проблемах рынка труда и его прогнозировании.

Приведенный перечень проблем позволяет убедиться, что организация современной региональной системы прогнозирования кадровой потребности — сложная многоуровневая задача, требующая координации совместных усилий организаций, власти, бизнеса и общественных структур.

Не имея возможности осветить в данной статье все вышеперечисленные проблемы, остановимся на самом важном.

### Что нас ждет в 2020-м: политические намерения и реальный прогноз

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» принято решение о создании и модернизации 25 млн новых высокотехнологичных рабочих мест к 2020 году, из них 700 тысяч приходится на Свердловскую область.

Встает резонный вопрос. А для кого мы будем создавать эти рабочие места? Кто их займет? Где соответствующий прогноз? Предварительные расчеты показывают, что выпускники учреждений профессионального образования при нынешней структуре выпуска смогут занять в лучшем случае не больше 8 млн, или 32% рабочих мест. Примерно такое же соотношение в Свердловской области. За период с 2013 по 2020 год в реальный сектор региональной экономики вольется не более 250 тысяч выпускников учреждений профессионального образования, с учетом текучести и других факторов.

Рассмотрим гипотетическую ситуацию. Все 700 тысяч новых рабочих мест созданы. Тогда остальные 450 тысяч работников будет необходимо привлекать из ныне работающих. С учетом выбытия по возрасту, несоответствия профессионально-квалификационной структуры работников новым рабочим местам нужно выстраивать систему дополнительного профессионального образования, либо увеличивать уровень экономической активности населения, либо привлекать дополнительное число иностранных мигрантов. Но в каких пропорциях? В любом случае решение проблемы создания новых либо модернизации рабочих мест дает новые вызовы для прогнозирования кадровой потребности, а еще более правильно, обеспеченности. То есть данная Программа должна сопровождаться расчетами кадровой обеспеченности, воспроизводство рабочих мест должно рассматриваться не само по себе, а как фактор сбаланси-

**Если расчеты разной степени полноты в разрезе видов экономической деятельности осуществляются во всех регионах, то в разрезе инвестиционных проектов — только в Тюменской области и ЯНАО**

**Организация современной региональной системы прогнозирования кадровой потребности – сложная многоуровневая задача, требующая координации совместных усилий организаций, власти, бизнеса и общественных структур**

сированности спроса и предложения на рынке труда. На сегодня этого нет.

Нет окончательной ясности с критериями для рабочих мест. Что такое высокотехнологичное место? Если брать в качестве критериев производительность и зарплату, как собственно и трактуется сегодня, то

можно привести массу примеров, когда рабочее место, отвечающее требованиям по производительности и зарплате, нельзя назвать ни высокотехнологичным, ни современным. А где другие элементы того, что мы называем достойным трудом, санитарно-гигиенические и психофизиологические ус-

ловия труда, тяжесть труда, уровень технологии и т. д.?

Можно и, наверно необходимо, задать и другие вопросы. Могут ли критерии по производительности и зарплате, определенные в программе, вполне применимые для крупных и средних городов с достаточно современной инфраструктурой, быть использованы и для отдаленных территорий Свердловской области. Можно ли вообще создать новые рабочие места на данных территориях, отвечающих установленным критериям? И не является ли тогда программа создания новых рабочих мест программой дальнейшего развития депрессивности данных территорий? Так, по нашим оценкам, для создания новых рабочих мест в отдаленных территориях области, отвечающих установленным критериям, необходимы инвестиции в 1,5–2 раза большие, чем, например, в

Екатеринбурге или примыкающих к нему территориях, что делает их создание неконкурентоспособным в условиях глобализации.

Между тем создание новых рабочих мест на данных территориях, отвечающих требованиям достойного труда, вполне возможно, если мы не хотим сосредоточить всю хозяйственную жизнь страны

в крупных городах, а остальные территории превратить в «пустыню». Нужен дифференцированный подход к критериям для разных территорий

### Научный подход

В качестве приоритетных направлений научной деятельности в РГППУ проводятся исследования по проблемам воспроизводства

рабочих мест как фактору сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу на региональном и локальных рынках труда, а также по совершенствованию методологических и методических подходов регионального прогнозирования кадровой потребности.

Проведенный авторами, в рамках данных работ, анализ зарубежного и отечественного опыта прогнозирования потребности в рабочей силе позволил сделать следующие основные выводы:

- используемые в настоящее время отдельные методы прогнозирования каждый сам по себе не в состоянии точно оценить кадровую потребность в разрезе специальностей и профессий в регионе, нужна совокупность методов с определенными рамками применения;

- действующая система статистических показателей пока не позволяет осуществить прогноз кадровой потребности полностью в рамках исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, требуется участие исследовательских организаций;

- невозможно осуществить прогноз кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий, ограничившись только макроэкономическими расчетами или только данными, собранными с предприятий и организаций, необходимо и то и другое;

- при сборе информации от предприятий и организаций обязательно необходимо задействовать административный ресурс в виде поддержки исполнительных органов государственной власти субъекта РФ, дополненный возможным региональным постановлением или указом об обеспечении осуществления регионального прогноза кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий;

- требуется комплексный подход к прогнозированию с помощью многофакторного анализа, причем набор факторов должен быть необходим и достаточен;

- для обеспечения опережающего характера обязательного и дополнительного профессионального образования требуется сочетание долгосрочного и среднесрочного прогнозирования кадровой потребности и переход от прогнозирования кадровой потребности к прогнозированию кадровой обеспеченности, позволяющей оценить и пути решения кадровых проблем;

- региональное прогнозирование кадровой потребности необходимо дополнить прогнозированием в разрезе муниципальных образований.

Система прогнозирования обеспеченности экономики региона кадрами рассматривается нами как важнейшая составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированных на опережающее развитие.

**Предварительные расчеты показывают, что выпускники учреждений профессионального образования при нынешней структуре выпуска смогут занять в лучшем случае не больше 8 млн, или 32% рабочих мест. Примерно такое же соотношение в Свердловской области**

**Для создания новых рабочих мест в отдаленных территориях области, отвечающих установленным критериям, необходимы инвестиции в 1,5–2 раза большие, чем, например, в Екатеринбурге, что делает их создание неконкурентоспособным в условиях глобализации**

**Для обеспечения опережающего характера обязательного и дополнительного профессионального образования необходимы сочетание долгосрочного и среднесрочного прогнозирования и переход от прогнозирования кадровой потребности к прогнозированию кадровой обеспеченности**