

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Как перестать выпускать безработных?

Научный руководитель – Ильина Лариса Айдаровна

Просвирина Дарья Андреевна

Выпускник (специалист)

Самарский государственный технический университет, Самара, Россия

E-mail: Dasha92pr@mail.ru

Одним из целевых ориентиров социально-экономического развития Российской Федерации согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года является формирование интегрированной с высшим образованием, гибкую к запросам экономики систему научных исследований и разработок; создание центров глобальной компетенции, включая экономику знаний; повышение конкурентоспособности ведущих отраслей экономики, в том числе за счет их наполнения высокопрофессиональными кадрами [1].

Увеличение доли производств с высокой добавленной стоимостью, необходимость внедрения высокотехнологичных решений, колебания спроса на продукцию различных отраслей экономики повлияло на усиление несоответствия спроса и предложения трудовых ресурсов. По официальным данным Росстата уровень безработицы в России с 2010 года остается на уровне 5-6% [3]. По мнению экспертов, реальный уровень занятости в России в два раза превышает этот показатель и находится на уровне 10% [4]. В тоже время наблюдаемая тенденция усиления отраслевой диспропорции спроса и предложения на рынке труда - структурная безработица превышает 30% - в большей степени является следствием не изменения приоритетных отраслей экономики страны, а низкой мобильности работников, повышения трудовой миграции и несовершенстве системы образования. Кроме того, последствия продолжительного демографического кризиса в России конца XX века усугубляют ситуацию на рынке труда [2].

Одним из механизмов гармонизации рынка труда и занятости и образовательной системы является формирование КЦП на основе прогнозных данных о потребности в кадрах. Вопросом разработки подобного механизма занимаются многие российские ученые: Е.В. Балацкий, Н.Н. Матушкин, И.Д. Столбова, П.Е. Щеглов, И.В. Филимонов, А.Л. Кекконов, В.А. Гуртов, С.В. Сигова, Е.В. Болгова, Т.Л. Клячко, Р.Г. Хасаев, А.А. Арзамасцева, А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон, А.А. Орлова, Н.Т. Вишневская, Б.Г. Збышко, Н.В. Локтюхина и др. В некоторых регионах России, таких как Республика Карелия, Владимирская, Новосибирская, Сахалинская область и др. подобные механизмы уже были разработаны и апробированы. В Самарской области также существует система построения прогнозных значений потребности региональных предприятий в кадрах, основанная на опросе работодателей.

Анализ методического инструментария прогнозирования потребности в кадрах субъектов России позволил выявить два используемых метода:

- моделирование на основе метода корреляционно-регрессионного анализа;
- исследование, основанное на опросе работодателей о плановой потребности в кадрах по уровню образования.

Комплексный подход, основанный на сочетании этих двух методов, позволяет компенсировать недостатки каждого подхода и сформировать более полный прогноз.

На начальном этапе прогнозирования общей потребности экономики в кадрах предлагается использование эконометрической модели, основанной на корреляционно-регрессионном анализе. Эконометрическая модель является наиболее доступным, использующим

открытые статистические данные методом прогнозирования потребности экономики региона в кадрах, но также и имеет существенный недостаток: ограничение детализации прогноза. В качестве решения предлагается использование регулярного опроса работодателей о плановой потребности организации в кадрах в разрезе уровней образования, а также с учетом категорий «на замену» и «вновь создаваемые рабочие места».

Формирование единой системы сбора и обработки информации «органы власти - система образования - предприятие», основанная на прогнозе кадровой потребности организаций период 3-7 лет с детализацией по годам может стать одним из эффективных методов приведения в соответствие выпуска образовательных организаций и потребности региональной экономики в кадрах. Период планирования объясняется сроками подготовки: 3 года - СПО, 4 года - бакалавриат, 5 лет - специалитет, 6 лет - магистратура.

Такая система должна обладать функционалом по сбору информации о кадровой потребности организаций, формированию единого прогноза в разрезе укрупненных групп направлений, формированию прогноза приема и выпуска, а также формированию КПЦ, в том числе по направлениям, набор на которые еще не осуществляется, но организациями заявлена потребность в специалистах такой категории. Кроме того, с целью правильного формирования КПЦ необходима ежегодная корректировка плановых значений потребности организаций в кадрах.

Кроме данных об объемах выпуска образовательных организаций и заявленной организациями потребности в кадрах необходимо использовать информацию о реализуемых и планируемых к реализации в регионе инвестиционных проектов. Это необходимо для более полного охвата всех субъектов, где могут быть задействованы кадры. Для обеспечения полноты и точности предоставления данных обследование должно носить регулярный характер.

В связи со значительной дифференциацией регионов России относительно темпов роста экономики, ведущих отраслей, миграционных потоков и пр., представляется невозможной разработка универсальной модели оценки прогнозной потребности региональной экономики в кадрах. Следующим ограничением является формирование и согласование КПЦ для высших и средних учебных заведений органами власти различного уровня.

Кроме того, существующие на сегодняшний день статистические формы о плановых значениях потребности в кадрах в разрезе профессий невозможно соотнести с направлениями и профилями подготовки, в рамках которых производится подготовка в образовательных учреждениях. Данное ограничение должно быть учтено при формировании опросной формы для работодателей.

Источники и литература

- 1) Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г №1662-р (ред. от 10.02.2017 г.) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
- 2) Галиахметова М.Р. Образовательные кластеры как инструмент развития труда региона: Автореф. дисс. . . . к.э.н. – М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2013. – 26 с.
- 3) Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru>.
- 4) Официальный сайт еженедельного журнала «Профиль»: <https://profile.ru/economics/item/113883-bezrobotitsa>.