

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

Никулина Ю.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В современных условиях одной из важных задач является изучение вопроса о том, востребованы ли выпускники вузов на региональном рынке труда. Данный вопрос представляет собой целую проблему, для решения которой необходим мониторинг, комплексный анализ спроса и предложения регионального рынка труда, а так же составление прогноза потребностей рынка труда в молодых специалистах для нужд экономики. На настоящий момент мониторинг, анализ и прогнозирование являются наиболее важными инструментами информационно-аналитического обеспечения исследования динамики развития основных показателей конъюнктуры рынка труда, поскольку позволяют получить информацию о том, сколько выпускников высшего профессионального образования и по каким профессиям и направлениям подготовки реально необходимо и потребуется в ближайшей перспективе экономике региона.

Современное экономическое развитие Оренбургской области характеризуется переходом к новому этапу формирования инновационного общества – построению экономики, базирующейся на знаниях. Сегодня, по мнению многих руководителей, проблема нехватки квалифицированных кадров входит в пятерку основных причин, сдерживающих успешное экономическое и промышленное развитие города Оренбурга и области. Основной проблемой трудоустройства является не количественный недостаток заявленных вакансий, а их качественное несоответствие профессиональной и квалификационной структуре безработных[1]. На первый план на рынке труда выходят рабочие профессии, в то же время новые сферы занятости, такие как туризм, банковские услуги и кредитование населения, компьютеризация производства, графика и дизайн испытывают большой дефицит в молодых специалистах, имеющих опыт работы и конкурентоспособную подготовку.

Наглядно сравнительный анализ спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области представлен на рисунках 1 и 2.

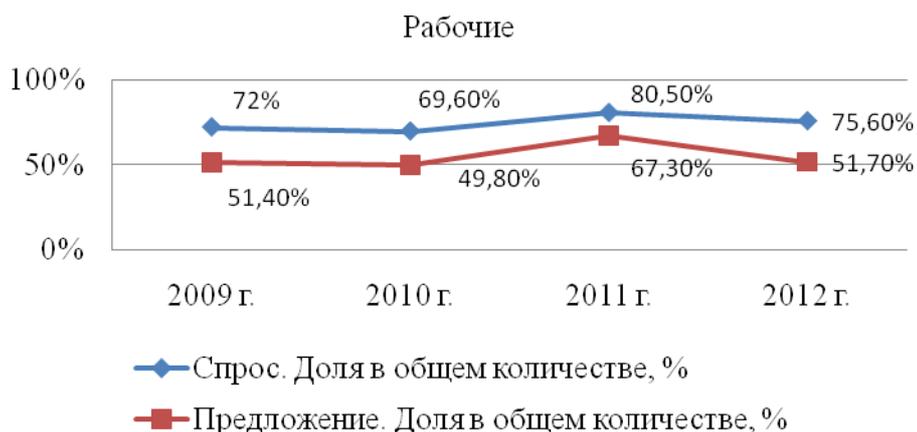


Рисунок 1 – Анализ показателей спроса и предложения рабочих на рынке труда Оренбургской области за 2009-2012 г.г.



Рисунок 2 – Анализ показателей спроса и предложения специалистов на рынке труда Оренбургской области за 2009-2012 г.г.

Для достижения баланса между спросом и предложением на рынке труда Оренбургской области, а так же рационального использования трудовых ресурсов необходимо модернизировать существующий подход к подготовке кадрового потенциала для различных секторов экономики.

Позитивные изменения возможны при условии принятия мер, направленных на создание моделей и методических инструментов управления структурой кадров, обеспечивающих согласование спроса и предложения с задачами развития экономики Оренбургского региона, на формирование соответствующих институциональных механизмов. В частности, чтобы избежать квалификационного дисбаланса, необходимо предусмотреть создание мобильной системы мониторинга, анализа и управления квалификацией кадров на уровне региона, отрасли, территории, предприятия.

Существующая практика проведения мониторинга и анализа рынка труда Оренбургской области базируется преимущественно на статистических

методах. Текущую потребность экономики в кадрах органы труда и занятости населения области определяют согласно поступающим от работодателей сведениям о замещении вакантных рабочих мест. В большинстве вузов Оренбургской области сформированы центры профориентации и трудоустройства, создана автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников, основной целью которой, является обеспечение информационной поддержки деятельности сети соответствующих центров (служб). Однако содержащаяся в статистических источниках информация недостаточна ни для удовлетворения текущих потребностей специалистов и управленцев, ни для исследовательских целей, ни для прогнозирования. О сегодняшней статистике с ее выборочным характером нельзя говорить, как раньше, что она «знает все», так как она не дает представления о многих, прежде всего качественных сторонах происходящих на рынке труда процессов. Являясь практически единственным источником информации, статистика не позволяет с достаточной полнотой и точностью оценивать сдвиги на рынке труда и эффективно управлять происходящими там процессами.

Во многом, имеющаяся статистика и различные публикации в СМИ Оренбургской области касающиеся анализа рынка труда создают и поддерживают картину благополучия в сфере занятости, которую при недостатке объективной информации трудно опровергнуть. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Оренбургской области не сформирована информационная база, позволяющая оперативно и всесторонне анализировать рынок труда региона и осуществлять мониторинг потребностей специалистов для нужд экономического развития региона.

Все это побуждает к применению других методов – более динамичных, способных улавливать и качественные изменения, позволяющих дополнять и проверять данные статистики. Критериям полноты и оперативности, достоверности и способности к оценкам качественных понятий как нельзя более соответствуют социологические методы мониторинговых исследований рынка труда, которые могут и должны существенным образом дополнять его статистическое отображение. Информационной основой научно-методических разработок такого рода должны быть комплексные мониторинговые исследования. Комплексный характер мониторинга позволит сформировать в областной службе занятости населения и систематически накапливать специфическую информационную базу, которой не располагают другие организации области. На этой основе результаты проводимых мониторинговых исследований станут иметь многоцелевое использование [2].

Стабилизация социально-экономического положения Оренбургской области, происходящий экономический рост определяют ряд новых задач в сфере рынка труда. Среди них особенно важна, на наш взгляд, задача прогнозирования. Если раньше, в период нестабильного развития экономики, даже краткосрочные прогнозы не всегда сбывались, то в настоящее время стала возможна разработка средне- и долгосрочных экономических прогнозов, а для этого необходимо создание специального методического обеспечения. Однако

исследование, проведенное нами, показывает, что не только мониторингу и анализу, но и прогнозированию потребностей рынка труда не уделяется должного внимания в Оренбургской области. В то время как большинством регионов разработаны методики прогнозирования кадровых потребностей экономики, создание эффективной системы прогнозирования потребностей регионального рынка труда на уровне Оренбургского региона находится только на стадии разработки.

В 2007 году Оренбургским областным союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) (далее ОСПП) совместно с комиссией по развитию рынка труда и кадровым стратегиям ОСПП был составлен на основании распоряжения губернатора Оренбургской области №405-р от 11.09.2006 года «О разработке областной целевой программы «Подготовка кадров для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы) и постановления администрации Оренбургской области №238-п от 23.08.2005 года «О подготовке, переподготовке и повышении квалификаций рабочих и специалистов Оренбургской области» Прогноз дополнительной потребности в кадрах для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы. Для составления прогноза в Оренбургском областном союзе промышленников и предпринимателей (работодателей) была создана специальная рабочая группа из работников исполнительной дирекции, экспертов от предприятий, учебных заведений, профильных министерств Правительства Оренбургской области. Работа проводилась под руководством и контролем со стороны Комиссии ОСПП по развитию рынка труда и кадровым стратегиям Оренбургской области. Расчет (прогноз) дополнительной потребности в кадрах до 2015 года был выполнен на основе анализа поступивших материалов от ведущих предприятий и организаций области, муниципальных образований, реализации крупных инвестиционных проектов и с учетом сценарных условий развития секторов экономики на перспективу.

Конкретная работа с ведущими предприятиями области, муниципальными образованиями по формированию дополнительной потребности в кадрах позволила экспертам рабочей группы ОСПП наряду с общей потребностью оценить структуру потребности в специалистах по уровню образования, ведущих специальностей и прогнозировать на перспективу.

В ходе мониторинга информацию потребности в кадрах представили 33 муниципальных образования, 120 предприятий области. С учетом полноты представленной информации расчёт прогноза проведен на базе 8 крупнейших муниципальных образования, на территории которых проживает более 55% населения области, и 38 ведущих предприятия, обеспечивающих около 60% объёма выпускаемой продукции и более 45% занятости среди крупных и средних предприятий области.

Стоит отметить тот факт, что Прогноз дополнительной потребности в кадрах для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы остался проектным материалом.

В соответствии с принятым Постановлением Правительства Оренбургской области от 20.08.10 г. № 551-пп «О стратегии развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года» основной целью формирования рынка труда является подготовка высокопрофессиональных, востребованных специалистов, обеспечение эффективного использования рабочей силы, повышение качества его функционирования за счет развития инфраструктуры. Следовательно, дальнейший экономический рост Оренбургской области, предполагаемый региональными планами развития на долгосрочный период, во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики, обусловленные дефицитом высококвалифицированных кадров в ее реальном секторе, складывающейся демографической ситуацией, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг. Однако, проанализировав «Стратегию развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года» мы пришли к выводу о том, что в представленном документе не сформирована прогнозная потребность экономики в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального образования по объему и укрупненным группам специальностей (профессий) с учетом запросов рынка труда и перспектив развития экономики на региональном уровне.

Стратегия инновационного развития области предполагает изменение подходов к оценке потребности в кадрах для сбалансированности трудовых ресурсов и подготовку кадров для отраслей экономики. Поэтому отсутствие системы мониторинга, анализа и долгосрочного прогноза потребностей в рабочих кадрах и специалистах для отраслей экономики области грозит превратить нехватку квалифицированных кадров в критический для экономического развития Оренбургского региона ресурсный фактор. Информация такого плана должна стать ключевой в документе. Прогнозирование дополнительной потребности в кадрах является важнейшим элементом экономического процесса на всех уровнях и связано со сложной демографической ситуацией, миграционными процессами, низкой эффективностью использования трудовых ресурсов [3].

Подводя итог, приходится констатировать, что в информационном пространстве трансформационной экономики Оренбургской области в ближайшем будущем произойдут огромные сдвиги, которые требуют систематического отслеживания, научного осмысления и регулирования. На сегодняшний день имеется ряд теоретико-методологических и практических аспектов, требующих новых подходов и современных решений в области мониторинга, анализа и прогнозирования на рынке труда Оренбургской области. Нами были выделены наиболее важные из них:

1. Необходимость системного характера мониторинга.
2. Гибкое реагирование концептуального и методического обеспечения мониторинговых исследований на изменения в социально-экономической ситуации Оренбургской области.
3. Организация и финансирование необходимых исследований на разных уровнях.

Особую актуальность приобретает проведение прогнозных расчетов объема и профессиональной структуры потребности экономики в рабочей силе. Значимость именно этого направления прогнозирования объясняется рядом обстоятельств:

- на фоне возрастающей количественной разбалансированности спроса и предложения на рынке труда сохраняются и постоянно воспроизводятся профессиональные диспропорции;

- на предприятиях Оренбургской области много лет отмечается дефицит кадров, который сдерживает развитие экономики и представлен определенными профессиями;

- отсутствие надежного количественного анализа и прогнозов потребности в кадрах для нужд экономики Оренбургской области является одной из причин перекосов в подготовке специалистов профессиональными учебными заведениями, а также дезориентирует молодежь при выборе профессий и направлений подготовки.

Таким образом, можно сделать вывод, что в Оренбургской области требуется дальнейшая разработка методического инструментария долгосрочного практического прогнозирования потребности в кадрах, позволяющего планировать объем подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, осуществлять краткосрочные и среднесрочные прогнозные расчеты.

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов. В целом, можно выделить несколько общих черт существующих сегодня зарубежных систем прогнозирования спроса на кадры [4]. Во-первых, хотя в ряде стран прогнозы строятся министерствами труда, все чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В ряде государств существует конкуренция между прогнозами рынка труда: в Германии два научных института строят два независимых прогноза, плюс существуют и альтернативные исследования; в Канаде, где накоплен длительный опыт прогнозирования, были разработаны три конкурирующие модели.

Во-вторых, результаты прогнозов доступны для заинтересованных сторон и регулярно публикуются, а также размещаются в Интернете, где ими могут пользоваться все желающие. В Канаде данные прогнозов на компакт-дисках поступают даже в школы. В США на профильном сайте можно получить подробную консультацию о текущем спросе на ту или иную профессию и ее перспективах до 2014 г. При этом на сайтах министерств труда большинства штатов размещены региональные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним.

В-третьих, в дополнение к количественным оценкам прогноза все чаще вводятся качественные характеристики рынка труда. С недавнего времени при построении прогноза для рынка труда развитых стран отмечается важность общих навыков: умение общаться, умение обращаться с числами, умение мыслить в категориях решения задач и работать с другими людьми, готовность нести ответственность за развитие собственного человеческого капитала,

знание информационных технологий (компьютерная грамотность). В Великобритании, например, степень важности этих характеристик отслеживается в регулярных мониторингах.

Анализ опыта прогнозирования за рубежом показал, что используемые при этом методы не позволяют учесть в должной мере качественные сдвиги в экономических процессах, поэтому их внедрение и адаптация к условиям развития региональных рынков труда не представляется возможным.

В целом необходимо отметить, что и в большинстве существующих моделей прогнозирования РФ (например, количественный учет вклада в формирование эффективного спроса на рабочую силу; метод сценарного подхода), созданных отечественными учеными-экономистами, 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).

Методика макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета лишена указанных выше недостатков. Она 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.

В связи с вышеизложенным представляется целесообразным органам исполнительной власти Оренбургской области в сфере экономики, труда и занятости внедрить в работу соответствующую методику и Автоматизированный Программный комплекс «PROGNOSiS», позволяющий выстроить балансовые таблицы прогнозов потребностей региональных экономик в кадрах. Этапы внедрения автоматизированного программного комплекса «PROGNOSiS» включают в себя следующие мероприятия:

Во-первых, приобретение программного комплекса, разработанного с учетом специфики Оренбургского региона (включая обучения пользователей, выезда обучающего специалиста на место внедрения)- затраты составят 1 млн. руб. за счет средств регионального бюджета.

Во-вторых, проведение ряда организационно-технических мероприятий, выполняемых совместно со специалистами Центра бюджетного мониторинга и органами исполнительной власти Оренбургской области в сфере экономики, труда и занятости.

В-третьих, создание региональной рабочей группы по прогнозированию, в состав которой войдут представители Министерства труда и занятости

населения Оренбургской области, Министерство образования Оренбургской области, Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области, органов статистики, совета ректоров вузов Оренбургской области и Оренбургского союза промышленников и предпринимателей.

Автоматизированная система «PROGNOSIS» позволит в Оренбургской области полностью автоматизировать:

- процесс анализа поступающей информации от отраслевых министерств и предприятий;

- процесс прогнозирования потребности экономики в кадрах на среднесрочный период;

- планирование необходимого количества приема учащихся в образовательные учреждения различных уровней, для того чтобы на период времени окончания обучения данные специалисты смогли удовлетворить спрос экономики области в кадрах необходимой квалификации.

Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников университета и работодателей / Ю. Н. Никулина // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2011. - № 8, август. - С. 88-93. ISSN 1814-6465

2. Гуртов, В.А. Прогнозирование потребности в высококвалифицированных кадрах для приоритетных направлений развития России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.) – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012. – Книга II. – С. 75-84.

3. Баранов, В.В., Белоновская, И.Д. Никулина, Ю.Н. Конкурентный ресурс студента в условиях регионального университета/ // Высшее образование в России. № 8-9.2013 г. с.106-111. ISSN 0869-3617

4. Сигова, С. Современные тенденции в прогнозировании рынка труда: опыт России и развитых стран // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – №3. – С. 98-105.