

перспективу, особенно в части активизации мер по регулированию рынка труда (профессиональная ориентация, профподготовка, трудоустройство граждан в соответствии с профессиональной квалификацией).

Во многих странах макроэкономическое прогнозирование предполагает составление прогноза спроса на рабочую силу в разрезе профессий и уровня квалификации. Например, в США это делается на протяжении уже 50 лет. Здесь создана функциональная, опирающаяся на современные методологические подходы, богатую и хорошо организованную информационно-статистическую базу система прогнозирования занятости, основывающаяся на учете потребностей экономики в работниках определенного профессионально-квалификационного состава с указанием необходимого уровня профессиональной подготовки по каждой профессии.

Представляется целесообразным составление прогнозов профессионально-квалификационного состава рабочей силы и в ИнЭУ РГППУ.

А.Г. Мокроносов, Е.И. Чучкалова, Д.М. Прудников
Екатеринбург

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

На сегодняшний день экономика большинства регионов России столкнулась с проблемой нехватки на предприятиях кадров необходимой квалификации. При этом наибольшая потребность испытывается в представителях рабочих профессий.

Совершенно очевидно, что для борьбы с подобными нежелательными последствиями государству необходимы инструменты по наблюдению и воздействию на систему спроса и предложения между рынками труда и образовательных услуг. Существующие на сегодняшний день методики планирования и прогнозирования потребности в кадрах имеют ряд значительных недостатков, главный из которых – отсутствие возможности осуществлять долгосрочное, стратегическое прогнозирование на перспективу 10-15 лет. Кроме того, в настоящее время отсутствует оперативная и унифицированная методика анализа рынка труда, позволяющая планировать объем подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, осуществлять краткосрочные и среднесрочные прогнозные расчеты.

В 2007 году Российским профессиональным педагогическим университетом (РГППУ) была проведена научно исследовательская работа целью которой была разработка методического инструментария по прогнозированию потребности региональной экономики, в подготовке кадров на примере Свердловской области.

Итогом работы стала разработка экономико-математической модели прогнозирования потребностей в подготовке специалистов для экономики региона. В качестве апробации была представлена работающая автоматизированная модель программного обеспечения на основе электронных таблиц которая позволяет значительно сократить время затрачиваемое на сбор и обработку собираемой информации, а также увеличить точность получаемых прогнозов.

Главным достоинством разработанной экономико-математической модели стала возможность учета важнейших факторов которые будут влиять на спрос и предложение квалифицированных кадров для предприятий.

Для формализации влияния каждого фактора на общую потребность в экономико-математическую модель вводились коэффициенты и индикаторы. Которые уменьшали или увеличивали бы общую потребность экономики в зависимости от направленности влияния соответствующего фактора. Модель предусматривает использование системы индикаторов, оценивающих ожидаемое состояние процессов обеспечения предприятий и отраслей экономики в целом специалистами в трех измерениях: ресурсно-демографическом, структуры и качества рабочих мест, рынка образовательных услуг.

Разработка данной методики сделало возможным создать предпосылки для разработки автоматизированную программу расчета потребности экономики региона в специалистах, с разделением их по уровням образования и отраслям экономики. Данная разработка показала возможность полностью автоматизировать процесс анализа поступающей информации от отраслевых министерств и предприятий, процесс прогнозирования потребности экономики в кадрах на среднесрочный период а также планирование необходимого количество 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. Разумеется, функционирование подобных программ не может быть полностью автоматическим, без создания единых унифицированных, электронных форм сбора данных о потребности от

отраслевых министерств и предприятий. На сегодняшний день это одна из основных причин препятствующих созданию системы постоянного мониторинга за потребностью экономики области в кадрах, и внедрению в полной мере автоматических средств анализа полученной информации. Это крайне важно, прежде всего, для муниципальных органов власти, поскольку только оперативно полученная информация позволяет быстро реагировать на меняющуюся ситуацию и своевременно принимать необходимые управленческие решения.

А.Е. Ширманова
Екатеринбург

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В каждом регионе рынок труда формируется под влиянием проводимой в нем политики, сложившихся социальных, культурных, трудовых традиций. Регионы с напряженной ситуацией на рынке труда характеризуются сильным разбросом значений макроэкономических и социальных показателей.

При ухудшении ситуации в экономике и социальной сфере региона можно обнаружить симптомы, свидетельствующие об угрозе перерастания положения на рынке труда в критическое. Существует ряд показателей, которые быстрее реагируют на изменение ситуации на рынке труда, чем показатель уровня безработицы. К таким показателям относятся: число безработных на одну заявленную вакансию; средняя продолжительность безработицы; масштабы скрытой безработицы и другие.

Ежегодно регионами разрабатываются региональные программы, а затем составляется и утверждается федеральная программа занятости. В основу региональных разработок положены 4 группы показателей, характеризующих:

- состояние рынка труда;
- экономическую ситуацию;
- социальную ситуацию;
- демографическую ситуацию.

В регионах с высоким уровнем безработицы приоритетом в деятельности служб занятости является выплата пособий (пассивная политика), хотя, по мнению их руководителей, это не означает, что следует сокращать или сворачивать программы переподготовки и обучения безработных. Лица,