

Мокроносов А.Г., Вершинин А.А.  
ФГАОУ ВПО РГППУ,  
г. Екатеринбург

## МЕТОДОЛОГИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

*Аннотация.* В статье обобщены проблемы современного рынка труда России. Дан анализ зарубежного и отечественного опыта прогнозирования кадровой обеспеченности региональной экономики. Сформулированы особенности и принципы комплексного методического подхода к прогнозированию.

*Ключевые слова:* кадровая обеспеченность, региональная экономика, среднесрочное и долгосрочное прогнозирование, комплексный подход.

Анализ современной сферы занятости и рынка труда России позволяет выделить ряд важнейших проблем, негативно сказывающихся на решении проблемы обеспеченности экономики трудовыми ресурсами:

- сокращение численности населения в сочетании с изменением структуры населения в сторону общего постарения, снижения численности трудоспособного населения;
- ухудшение здоровья населения, приводящее к сокращению способности к длительному и интенсивному труду;
- региональная и территориальная дифференциация уровня безработицы, обусловленная как дифференциацией социально-экономического развития, низкой мобильностью рабочей силы, так и неравномерным распределением трудовых ресурсов по регионам и территориям;
- несогласованная с вопросами обеспечения трудовыми ресурсами промышленная политика, в том числе политика создания новых рабочих мест;
- несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по профессионально-квалифицированному составу, обусловленное как дисбалансом между потребностью экономики в кадрах и спросом населения на образовательные услуги, так и маркетинговой политикой учреждений профессионального образования, направленной не на реальное насыщение экономики квалифицированными специалистами, а на решение собственных коммерческих интересов за счет продажи привлекательных образовательных программ;
- несоответствие системы профессионального образования стратегическим задачам развития экономики, выраженное в ее догоняющем характере по отношению к потребностям развивающейся экономики, в то время как от нее ожидается опережающий характер, выражающийся наряду с подготовкой кадров на перспективу, в развитии исследовательского сектора, ориентированного на развитие инновационной экономики;
- масштабный приток низкоквалифицированной иностранной рабочей силы при значительном уровне незанятого в экономике регионов местного населения, блокирующего внедрение трудосберегающих технологий;
- сокращение притока молодежи в отрасли, требующие высокой квалификации труда как в силу сложившейся дифференциации заработной платы по отраслям и профессионально-квалификационным группам, так и изменений ценностных ориентиров;
- значительный рост неформальной занятости.

Следствием вышеперечисленного является растущий дефицит кадров, особенно проявляющийся в реальном секторе экономики.

В связи с этим в последнее десятилетие постоянно растет научный и практический интерес к проблеме взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, перспективного прогнозирования данных сфер.

Новые задачи по обеспечению опережающего развития непрерывного образования, поддержке развития корпоративных образовательных организаций, актуализации квалификационных требований к работникам с учетом современных требований, предъявляемых рынком труда, поставлены Основными направлениями деятельности Правительства РФ на период до 2018 года. В частности, Дорожной картой «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» предусмотрена обеспечение внедрения системы прогнозирования потребности в новых кадрах на уровне регионов

уже в 2014 году. Создание эффективной системы прогнозирования кадровой обеспеченности особенно актуально в свете реализации положений Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 о создании и модернизации 25 млн. рабочих мест к 2020 году, поскольку создание рабочих мест должно быть сбалансировано с возможностями реального рынка труда.

Очевидно, что динамичной модели социально-экономического развития территорий должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде.

В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики субъектов РФ в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров. В разработке долгосрочного прогноза первостепенную роль начинает играть технологический прогноз, т.е. общеэкономический прогноз строится с учетом не столько возможных технологических изменений, сколько перспектив развития, которые эти технологические изменения определяют.

Проведенное авторами исследование существующей практики прогнозирования, позволило сделать следующие выводы:

- осуществление качественного прогноза кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий требует сочетания макроэкономических методов с анализом информации, полученной от мониторинга предприятий и организаций;
- 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;
- обязателен комплексный подход к прогнозированию с помощью многофакторного анализа, причем набор факторов должен быть необходим и достаточен;
- в целях обеспечения опережающего характера профессионального образования необходимо сочетание долгосрочного и среднесрочного прогнозирования кадровой потребности по единой схеме с взаимоувязкой результатов;
- при долгосрочном прогнозировании повышается роль фактора технологического развития, значение которого в существующих разработках учитывается недостаточно;
- прогнозирование кадровой потребности необходимо осуществлять в комплексе с прогнозированием кадровой обеспеченности, позволяющей оценить и пути решения кадровых проблем;
- осуществление прогнозирования кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий требует создания соответствующей институциональной среды, в том числе создания региональных аналитических центров, специализирующиеся на проблемах рынка труда и его прогнозировании, вовлечения в процесс прогностической деятельности высших учебных заведений;
- необходимо повысить заинтересованность участия работодателей в процессе прогнозирования потребности в рабочей силе, создать правовые основы, обязывающие организации взаимодействовать с исполнительными органами государственной власти по вопросам прогнозирования потребности в кадрах;
- требуется повысить уровень учета в реальной практике прогнозирования вопросов кадровой обеспеченности инновационного развития, крупных инвестиционных проектов и приоритетных направлений развития;
- осуществляемое сегодня в регионах прогнозирование балансов трудовых ресурсов должно быть органично связано с прогнозированием потребности в подготовке кадров.

Вышеперечисленные проблемы показывают, что организация современной региональной системы прогнозирования кадровой потребности – сложная многоуровневая задача, требующая приложения и координации совместных усилий власти, бизнеса и общественных структур.

Требуется дальнейшая разработка теоретико-методологических положений и методического инструментария кадровой обеспеченности и рационального воспроизводства рабочих мест на региональном, отраслевом и территориальном уровнях

Коллективом исследователей Российского государственного профессионально-педагогического университета разрабатывается комплексный методический подход прогнозирования, соединяющий в себе изучение рабочей силы, рабочих мест, системы профессионального образования, домохозяйств, позволяющий, во-первых, определить рациональные масштабы воспроизводства рабочих мест на перспективу, сбалансированные с реальными возможностями рынка труда, во-вторых, определить перспективную потребность экономики в кадрах, в том числе по уровням профессионально-

го образования, специальностям и профессиям, квалификациям, с учетом необходимости кадровой обеспеченности инновационного развития, приоритетных инвестиционных проектов и программ, а также способы ее обеспечения, в-третьих, сформировать основы дальнейшего перехода к компетентностному подходу прогнозирования кадровой потребности региональной экономики. [1,2,3,4,5,6]

Основные принципы подхода:

- сочетание макроэкономических расчетов потребности в кадрах в целом и по видам экономической деятельности с микроэкономическими методами анализа потребности в кадрах предприятий в разрезе уровней образования, специальностей и профессий, уровней квалификации с последующей балансировкой макроэкономических и микроэкономических расчетов;
- взаимоувязка планирования воспроизводства рабочих мест с прогнозом обеспечения экономики региона трудовыми ресурсами;
- сочетание и взаимовлияние среднесрочного и долгосрочного прогнозирования;
- многофакторная модель с необходимым и достаточным набором факторов;
- синтез технологического и экономического подхода к прогнозированию;
- обязательное использование результатов прогноза баланса трудовых ресурсов;
- осуществление не только прогноза потребности в кадрах, но и различных факторов ее обеспечения;
- многоуровневость прогнозирования (регион, вид экономической деятельности, муниципальное образование);
- сценарный подход к прогнозированию;
- использование различных методов исследования: математических (трендовых, матричных, регрессионных), экспертных, социологических, балансовых и др.

Прогнозирование потребностей рынка труда рассматривается авторами как важная 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 спрос, эффективной модели организационно-экономического взаимодействия региональных систем профессионального образования и рынков труда.

### Список литературы

1. Вершинин А.А. Методические подходы к долгосрочному и среднесрочному прогнозированию потребности в персонале организаций Свердловской области. Служба занятости населения, 2008. № 2.
2. Мокроносков А.Г., Матафонов М.Э., Чучалова Е.И., Прудников Д.М., Скороходова Л.А. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров. Екатеринбург: РГППУ, 2010.
3. Мокроносков А.Г., Матафонов М.Э., Прудников Д.М. Домохозяйства как фактор формирования спроса на услуги образовательных учреждений. Научный вестник Уральской Академии государственной службы. 2011. № 4.
4. Мокроносков А.Г., Матафонов М.Э., Прудников Д.М. Прогнозирование потребности в специалистах экономики региона. Вестник УрФУ: серия экономика и управление. 2012. № 1.
5. Мокроносков А.Г., Вершинин А.А., Прудников Д.М. Организация системы прогнозирования кадровой обеспеченности региональной экономики. АПК: Регионы России. 2012. № 11.
6. Мокроносков А.Г., Вершинин А.А. Кадры для региональной экономики. Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 2.

УДК 37.015.6:378+339.166.5:37

*Мокроносков А.Г., Кондратьев И.П.*  
ФГАОУ ВПО РГППУ,  
г. Екатеринбург

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

*Аннотация.* В статье рассмотрены теоретико-методологические аспекты формирования региональных систем профессионального образования в сфере интеллектуальной собственности. Особое внимание уделено