

§6 СОЦИАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И МОНИТОРИНГ

П.В. Деркачев, П.А. Кутилин

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ И МОДЕЛЕЙ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНОВ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ

Современная экономика становится все более динамичной, ориентированной на конечного потребителя, тесно связанной с планами регионального социально-экономического развития. С одной стороны, постоянно расширяется спектр выпускаемой продукции и оказываемых услуг, возрастают темпы обновления технологий и производственных процессов. Соответственно меняются требования к образованию, профессиональным умениям и навыкам, личным качествам работников. Умение и готовность быстро и эффективно обучаться новым технологиям и профессиям высоко ценятся современным рынком труда. Самой актуальной задачей становится подготовка современных специалистов требуемой квалификации в соответствии с перспективами развития рынка труда региона.

В настоящее время престиж образования определяется постепенным подъемом промышленного производства, нуждающегося в квалифицированных специалистах разного уровня и профиля; высокими требованиями частного сектора экономики, где после первой волны торгового предпринимательства активно начал укрепляться бизнес, требующий высокой квалификации персонала в области управления, рекламы, защиты юридических прав, изменением общественного мнения, в котором образование стало восприниматься в качестве одного из важных факторов выживания и адаптации к новым социально-экономическим условиям жизни, гаранта успешной социальной мобильности и обретения высоких статусных позиций, основы материального благополучия; ориентациями молодежи на престижные профессии и сферы профессиональной деятельности.

Одной из задач социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу декларирован переход к системе государственного заказа на подготовку специалистов.

Целесообразность такого перераспределения квалифицированных кадров, по-видимому, можно объяснить как необходимостью согласования номенклатуры подготовки специалистов с потребностями рынка труда, так и необходимостью увязывания уровня профессиональной подготовки

специалистов с требованиями работодателей и прогнозами социально-экономического и научно-технического развития¹.

Совершенствование системы образования, порядок формирования, размещения, финансирования и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации кадров осуществляется в соответствии с Положением о государственном заказе на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти².

При переходе к рыночным отношениям государственный план прекратил свое существование. В роли планового начала стал выступать процесс прогнозирования социально-экономического развития РФ. При этом государственные задания на подготовку специалистов формировались и продолжают формироваться и устанавливаются в виде т.н. *контрольных цифр приема студентов* на обучение в высших учебных заведениях за счет средств государственного бюджета³.

Контрольные цифры являются исходными данными для расчета контингента студентов, который определяется как сумма показателей контрольных цифр приема за пять-шесть последних лет и используется для расчета плановой потребности в бюджетных средствах.

Контрольные цифры являются косвенным регулятором, поскольку в первую очередь формируют территориальное распределение подготовки, что, в условиях слаборазвитой трудовой миграции населения влияет и на дальнейшее территориальное распределение специалистов.

Государственный заказ в настоящее время представляет собой задание по профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных служащих на календарный год, установленное Правительством РФ федеральным

¹ Квасницкий В.Н., Журавлева Т.Н. Государственное регулирование подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием / Экономика образования, 2005.

² Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2001 г. № 109.

³ Клячко Т.Л. Государственное регулирование численности студентов в вузах. М.: МАКС Пресс, 2006.

органам исполнительной власти — государственным заказчикам в пределах средств, предусмотренных в федеральном бюджете на эти цели.

Основой формирования государственного заказа являются заявки федеральных органов исполнительной власти на финансирование за счет средств федерального бюджета профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, сформированные в соответствии с расчетом потребности в обучении кадров на календарный год.

Основой для расчета потребности в кадрах являются прогнозируемая численность государственных служащих, подлежащих обучению, с распределением по должностным категориям, направлениям, видам, формам и срокам обучения и экономические нормативы для определения стоимости обучения по группам должностей и видам их обучения.

Система конкурсного размещения госзадания предполагает проведение открытых конкурсов среди аккредитованных вузов на размещение государственного задания по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием. В открытом конкурсе принимают участие не только государственные ВУЗы, подведомственные Федеральному агентству по образованию, но также аккредитованные негосударственные ВУЗы⁴.

Технология сопровождения открытого конкурса по размещению государственного задания построена на основе информационно-аналитических процедур, используемых в системе государственной аккредитации высших учебных заведений (на базе информации Центрального банка данных государственной аккредитации) и на основе методики, утвержденной приказом Министерства образования РФ «О рейтинге высших учебных заведений» от 26 февраля 2001 г. № 631.

При проведении конкурса оцениваются следующие показатели деятельности вузов: кадровое и материально-техническое обеспечение, квалификация педагогических работников, обеспеченность учебной, учебно-методической литературой и иными информационными ресурсами, научный потенциал вуза и уровень проводимых им научных исследований, наличие опыта подготовки специалистов, возможности высшего учебного заведения содействовать студентам в заключении ими договоров с организациями о трудоустройстве, а также обеспеченность общежитиями, услугами общественного питания и медицинским обслуживанием.

В результате декомпозиции оцениваемых параметров деятельности ВУЗов, анализа систем показателей государственной аккредитации высших учебных заведений формируются показатели конкурсного отбора. Показатели конкурсного отбора разделены на две группы: первая группа характеризует конкретную укрупненную группу специальностей, а вторая — ВУЗ в целом.

С учетом результатов проведения конкурса производится распределение контрольных цифр приема студентов по укрупненным группам специальностей между вузами. На основании контрольных цифр приема рассчитываются объемы бюджетного финансирования вуза на очередной финансовый год.

К достоинствам такой модели относят⁵ организационную и технологическую обеспеченность, возможность полного контроля государства за структурой приема на «бюджетные» места; к недостаткам — замедленную реакцию на региональные и отраслевые изменения потребности в кадрах и отсутствие у вузов возможностей по привлечению дополнительных «бюджетных» студентов.

Новацией размещения на конкурсной основе государственного заказа на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием, является распределение бюджетных мест между учреждениями высшего профессионального образования именно на конкурсной основе. Так государство пытается привнести элементы конкуренции в систему высшего образования.

Кроме того, в таком подходе в полной мере проявляется социальная функция государства. Функция эта выражается, во-первых, в том, что государство при обобщении потребностей хозяйствующих субъектов выполняет посредническую роль, принимая на себя все колебания конъюнктуры рынка труда, ведь высшее образование сейчас в основном финансируется государством.

Вторым важным аспектом этой проблемы стало то, что представляется очевидным не для всех авторов⁶, система государственного заказа распространяется на предприятия всех форм собственности. И в этом не только проявляется социальная функция государства, но и специфика нового подхода к государственному регулированию рынка труда косвенно — через рынок образовательных услуг. Изменяя параметры госзаказа на подготовку тех или иных специалистов, государство может опосредованно формировать новую структуру трудовых ресурсов, решающим образом проводить столь необходимую экономике структурную перестройку кадров.

Ведь средне- и долгосрочные инвестиции в развитие человеческого капитала могут не окупиться при изменении потребностей рынка, срок прогнозирования их не может быть менее срока обучения специалиста (т.е. от 4 до 6 лет). Такие вложения не может позволить себе частный сектор.

Рассматривая методические подходы к расчету потребностей региональных экономик в квалифицированных кадрах, следует отметить, что существующие методики могут быть ориентированы как на региональный, так и на отраслевой аспекты.

Расчет потребностей экономики в кадрах приводится в самом общем виде в нормативно-правовых актах Министерства труда и социального развития РФ 2000-2001 гг.^{7,8}

⁵ Клячко Т.Л. Государственное регулирование численности студентов в вузах. М.: МАКС Пресс, 2006.

⁶ Как, например, для Клячко Т.Л. Государственное регулирование численности студентов в вузах. М.: МАКС Пресс, 2006., с.111-120, и для Квасницкого В.Н., Журавлевой Т.Н.: Государственное регулирование подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием / Экономика образования, 2005.

⁷ Методические рекомендации по разработке отраслевых программ содействия занятости (утв. Пост. Минтруда России от 1 ноября 2000 г. № 79).

⁸ Утв. Постановлением Министерства труда и социального развития

⁴ Постановление Правительства РФ от 21.08.2001 № 606 «О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием» / Собрание законодательства РФ, 03.09.2001, № 36, ст. 3565.

Прогноз спроса на рабочую силу, по мысли разработчиков, должен был являться составной частью отраслевой и региональной программ содействия занятости населения⁹.

Прогноз спроса на рабочую силу определяется исходя из изменения численности работников на прогнозируемый период с учетом выбытия существующих рабочих мест и ввода новых, а также потребности в работниках на замену выбывающих с предприятий отрасли в связи с выходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы РФ, потерей трудоспособности, естественной убылью и т.д.:

$Ч_k = Ч_n + ДП - Ч_v$, где: $Ч_k$ — численность работников на конец прогнозируемого периода, $Ч_n$ — численность работников на начало прогнозируемого периода, $ДП$ — дополнительная потребность в работниках на прогнозируемый период, $Ч_v$ — численность работников, высвобождение которых намечено в прогнозируемом периоде.

Расчет дополнительной потребности в работниках на прогнозируемый период ($ДП$) проводится по следующей формуле:

$ДП = Д_{пн} + Д_{пт} + Д_{пз} + Д_{пу}$, где: $Д_{пн}$ — дополнительная потребность в работниках на вновь вводимые рабочие места, $Д_{пт}$ — дополнительная потребность в работниках на замену выбывающих по причине текучести кадров, $Д_{пз}$ — дополнительная потребность в работниках на замену выбывающих в связи с уходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы РФ, поступлением на учебу на дневные отделения учреждений профессионального образования, по др. причинам, $Д_{пу}$ — дополнительная потребность в работниках, выбывающих по причине получения инвалидности и естественной убыли.

При прогнозировании численности работников по профессиям и уровню квалификации применяются два подхода — нормативный и метод экстраполяции.

Первый метод (нормативный, другое название — метод демографических прогнозов¹⁰) представляется целесообразным применять в тех отраслях (здравоохранение, образование, железнодорожный транспорт и др.), где практикуется нормативный подход к определению количественной потребности в работниках различных профессионально-квалификационных групп и где имеется отраслевая отчетность о численности работников по профессиям (т.е. там, где есть необходимая для расчетов информация).

Достоинством данного метода является его безусловная простота. Но он имеет и некоторые очевидные ограничения.

РФ от 12 января 2001 г. № 4.

⁹ Под которыми понимается комплекс социально-экономических, организационно-хозяйственных, нормативно-правовых и других мероприятий, взаимосвязанных по материальным и финансовым ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на формирование благоприятных условий занятости в отрасли, профессиональное развитие персонала, социальную поддержку высвобождаемых из отрасли работников, а также содействие занятости безработных граждан.

¹⁰ Тихонов А.Н., Абрамшина А.Е., Воронина Т.П., Иванникова А.Д., Молчанова О.П. Роль анализа спроса на рабочую силу в экономике образования и значение анализа эффективности затрат как метода оценки инвестиций в образование / Экономика образования, 2001.

Нормативный метод хорошо «работает» в отраслях производственной сферы, в тех, где численность персонала зависит от установленных законодательством социальных гарантий населению (медицинское, иное социальное обслуживание), или там, где изменения численности кадров не ставятся в зависимость от влияния научно-технического прогресса.

Например, в сфере образования, где численность учителей в общеобразовательных и учебных заведениях профобразования можно поставить в зависимость от числа учащихся, или в здравоохранении, где количество коек в больницах или численность населения (или его отдельных групп) можно использовать для определения численности работников амбулаторно-поликлинической системы.

Так, например, в среднем по России соотношения численности учащихся и учителей составляет 13,2, т.е. на одного учителя в среднем по стране приходится около 13 учеников. Если нормативная наполняемость классов¹¹ составляет, например, для поселений 25 человек (а в сельской местности — 15 человек), то исходя из нее и рассчитывается количество ставок преподавателей, приходящихся на одного обучающегося по ступеням общего образования. Количество ставок преподавателей на одного учащегося, например, для основной ступени общего образования составляет 0,08¹².

Тогда, исходя из этой цифры в самом общем виде можно с использованием нормативного метода рассчитать требуемое количество учителей в стране. Нормативное количество учеников, приходящихся на 1 учителя в России должно составлять 12 человек (при среднем, напомним, равном 13,2).

Второй метод расчета (метод экстраполяции) целесообразно применять в отраслях, где отсутствуют жесткие нормативы, определяющие профессионально-квалификационную структуру занятых. При прогнозировании структурного состава работников в таких отраслях необходимы сведения о распределении работников по профессиональным группам, полу и возрасту.

Прогнозируемая численность определяется по формуле:

$X = Y \times T^{n-1}$, где: X — прогнозируемая численность работников определенной профессионально-квалификационной группы, Y — численность работников данной профессионально-квалификационной группы базового года, T — коэффициент среднегодового темпа роста (снижения) численности работников данной профессионально — квалификационной группы за последние три года. Определяется как частное от деления среднегодового темпа роста (снижения) численности работников данной профессионально — квалификационной группы на 100, n — прогнозируемый период (в годах)¹³.

¹¹ Типовым положением об общеобразовательном учреждении / утв. Постановлением Правительства РФ № 196 от 19 марта 2001г. (с изменениями от 23 декабря 2002 г.).

¹² Деркачев П.В., Сабуров Е.Ф. Модель расчета стоимости и эффективность финансирования образовательной услуги общего образования / Вопросы образования. — 2006. — № 1. — с. 197-215.

¹³ Метод экстраполяции приводится также и в других вариантах - $A_t^i = C_t^i / K_{нас,i}^{i+n}$, где A_t^i — численность специалистов в t -ом году, C_t^i — численность работающих в t -ом году, $K_{нас,i}^{i+n}$ — коэффициент, учитывающий изменение насыщенности специалистами на период в n лет (Квасницкий В.Н., Журавлева Т.Н. Государственное регули-

По сравнению с нормативным методом экстраполяции является более универсальным его расширением. Его можно значительно «расширить» путем применения более сложных функций и показателей — в качестве данных о темпах среднегодового роста можно выбрать и другие как линейные, так и более сложные, нелинейные модели изменения численности занятых в той или иной сфере или в целом по экономике.

Общий смысл таких методов расчета потребности в кадрах сводится к решению типичной производственной (или, как ее еще называют, транспортной) задачи, решение которой — то множество удовлетворяющих условию значений функции (потребности), достигаемых с условием минимизации затрачиваемых ресурсов и максимизации «отдачи». Прогноз в этом случае осложняется необходимостью анализа многих других входящих параметров и применение их не всегда целесообразно.

В основу расчетов согласно методикам Минтруда положена т.н. «балансовая» модель расчета потребности экономики региона (отрасли) в квалифицированных кадрах, в которой совокупное количество занятых в конкретном регионе (отрасли) является константой.

В целом, при анализе методик расчета потребности в кадрах Минтруда следует отметить следующее.

Существующие методы расчета носят временный характер и на момент создания были обусловлены необходимостью построения методики оценки потребности в кадрах исходя из реалий 2000 года. Его основным недостатком является ориентация на краткосрочную перспективу. Методика не учитывает временные издержки, обусловленные «временем реакции» учебных заведений на спрос кадров.

Нельзя забывать, что в каждом регионе существуют как отрасли хозяйства, которые являются его отраслями специализации, так и отрасли, которые удовлетворяют только потребности самого региона («обслуживают» только его).

Обслуживающие отрасли определяются потребностями самого региона; потребность в кадрах для них складывается из потребностей самого региона. Некоторые отрасли (например, учреждения сферы обслуживания — здравоохранение, начальное, среднее специальное образование) «работают» только на удовлетворение потребностей самого региона.

Отрасли специализации должны исходить из общероссийского потребительского спроса на кадры — формироваться на федеральном (межрегиональном) уровне.

Отрасли специализации и отрасли, «обслуживающие» регион, могут находиться на разном уровне развития и испытывать разные потребности в кадрах, а отсюда — между потребностями разных отраслей образуются разные зависимости.

Другая модель была предложена научными сотрудниками Петрозаводского государственного университета¹⁴.

Разработка указанной методики прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы

высшего профессионального образования берет за основу анализ в разрезе субъектов Федерации следующих значимых параметров, касающихся мониторинга текущих и прогнозирования перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах с высшим образованием. Среди них: структура промышленного производства; среднегодовая численность промышленно-производственного персонала; распределение численности занятого населения по отраслям экономики и социальной сферы; распределение занятого населения по уровню образования в различных отраслях экономики; доля ежегодного обновления занятого населения; матрица соответствия структуры подготовки специалистов с высшим образованием (по 28 направлениям) и структуры отраслей народного хозяйства (по 12 направлениям) с детализацией промышленности по 15 отраслям; расчет потребностей отраслей народного хозяйства в специалистах с высшим образованием.

Баланс спроса и предложения на рынке труда анализируется ими с учетом распределения всех специалистов по 13 базовым отраслям экономики региона и по 28 укрупненным группам специальностей.

Для расчета используется матрица (A_V^T) размером 13x28 (специалисты разных групп распределяются по базовым отраслям экономики). Причем такое распределение делается авторами в предположении, что все специалисты, относящиеся к одной специальности, полностью трудоустроены (распределены) в пределах 13 отраслей. Такая матрица по методике авторов составляется для всех категорий специалистов отдельно во всем отраслям и группам специальностей.

Расчет потребностей экономики региона в специалистах определенной категории (оперируют тремя категориями специалистов: начального образования, среднего профессионального, высшего образования) осуществляется с использованием матрицы профессионально-квалификационных соответствий между 28 укрупненными группами специальностей и профессиями по 13 отраслям экономики путем умножения матрицы на соответствующую матрицу-столбец с коэффициентами, определяющими тренд прогнозируемого изменения потребностей в группе кадров:

$$P_T(i) = [A^T Tr(i)]$$

В целом, методика авторов ПетрГУ базируется также на балансовой модели — потребности, согласно их позиции базируются на потребностях региональной экономики, т.е. вакантные рабочие места организаций должны полностью замещаться новыми выпускниками, подготовленными в системе образования¹⁵:

$V_V(i) = P_{TV}(i); V_C(i) = P_{TC}(i); V_N(i) = P_{TN}(i)$, где P_T — вектора потребности экономики в специалистах начального образования, среднего профессионального, высшего образования, а V_V — вектора выпуска соответствующих специалистов.

Использование методики ПетрГУ затруднено для расчета потребностей в кадрах по всей России в целом. В ней

рование подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием / Экономика образования, 2005).

¹⁴ Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питухин Е.А., Рудаков М.Н., Серова Л.М., Сигова С.В., Суоров М.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. М: Техносфера, 2006. С. 227-229.

¹⁵ Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питухин Е.А., Рудаков М.Н., Серова Л.М., Сигова С.В., Суоров М.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. М: Техносфера, 2006. С. 226.

не учтено географическое положение конкретного региона остается неучтенным — если в каком-то регионе избыток кадров с низкой квалификацией, то он не может быть покрыт за счет таких же специалистов, если их избыток имеет место быть другом регионе.

Предлагаемые авторами методические приемы расчетов, основанные на балансовом подходе, не могут быть однозначно признаны актуальными для их использования в условиях экономики переходного периода.

Прогнозы, основанные на математических моделях требуют тщательной интерпретации полученных результатов в контексте социально-экономического развития. Такие расчеты включают в себе опасность следования за цифрами «вслепую» без учета действительных запросов экономики. Так, при построении прогноза среднегодовой численности работников по отраслям экономики РФ, основываясь на данных 2000-2005 гг. авторам удалось установить величину показателя в 2006-2015 гг., равную около 10 млн. чел. (прогноз) против ок. 52 млн. к 2015 г.¹⁶

Фактор научно-технического прогресса, пусть и не столь актуальный на современном этапе развития экономики России учитывается недостаточно. Матрица профессионально-квалификационных соответствий отражает сложившееся в настоящее время распределение кадров по отраслям экономики региона. Расчет коэффициентов, основанный на показателях, отражающих тренды прежнего развития экономики объективно не может дать нового ожидаемого, прогнозируемого, формирующегося хозяйства, в то время как новая структура потребностей региона в кадровом обеспечении должна отражать цели и задачи социально-экономического развития, и, как следствие, быть ориентированной на заранее установленные результаты. Построение прогноза на основании данных о сложившемся распределении кадров по отраслям хозяйства фактически означает принятие за основу прежней структуры «допереходной» экономики.

Вышеприведенные методики объединяет балансовый способ построения модели перераспределения кадрового потенциала. В их основе лежит утверждение об обязательном (!) наличии взаимосвязи между потребностью региона в квалифицированных кадрах и возможностью его образовательной системы в восполнении (перераспределении) кадрового потенциала.

В настоящее время не создано либерально-ориентированной методики расчета потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах, но к этому имеются некоторые предпосылки.

Говоря о потребностях экономики региона авторы работ, ориентированных на обоснование балансовых моделей, понимают под ними, как правило, потребности, сформированные в государственном и, только отчасти в частном секторе экономики. Недостатком такой постановки вопроса является, как отмечают, например, Ю.В. Иванов, С.В. Колесникова, Л.Н. Холодова, поднимающие проблему трудоизбыточности

российских предприятий при одновременном дефиците трудовых ресурсов¹⁷.

Либеральная модель должна предусматривать учет всей совокупности секторов экономики региона с их различными механизмами формирования потребностей в кадрах. Если вышеприведенные методики расчета соответствовали в наибольшей степени плановой, со значительной долей государственного сектора экономики, то новая концепция построения методики расчета потребности экономики региона в кадрах должна использовать дифференцированный подход к различным отраслям хозяйства.

Основой либеральной модели должно быть предположение о том, что при изучении потребностей рынка трудовых ресурсов следует исходить из его спроса на рабочую силу в регионе. Получение этих данных тесно связано и основано на предложениях работодателей в каждом регионе на рабочую силу по ряду специальностей.

Одновременно с отраслями хозяйства, где необходимо применение вышеупомянутого механизма, утверждается, что в регионе имеются отрасли, для которых расчет потребностей должен осуществляться на основе нормативного метода (образование, здравоохранение, социальное обеспечение).

В этом направлении существуют некоторые исследования, которые носят частный характер.

Так, например, исследование в штате Иллинойс (США) показало, что существует определенная зависимость между размером компании и численностью структурного подразделения, отвечающего за кадровое обеспечение предприятия (HR-менеджеры)¹⁸.

Авторы пришли к выводу о том, что количество персонала, приходящееся на одного менеджера по персоналу, образует классическую кривую нормального распределения Гаусса, которая может быть использована как инструмент для определения численности HR-службы в зависимости от численности сотрудников компании. Причем максимальная нагрузка на HR-специалистов приходится на предприятия численностью от 500 до 1500 человек. С ростом компании и увеличением численности персонала появляется возможность ее (нагрузку) снизить за счет введения специализации «персональщиков». Заметим, что при использовании «балансового» подхода последнее, как и учет НТР учесть невозможно.

Отметим, что на государственном уровне такой подход не вошел в практику.

Наиболее либеральными являются подходы крупных компаний к управлению собственным персоналом¹⁹. Заметим, что подход к управлению персоналом на крупном предприятии может с оговорками быть положен в основу функционирования

¹⁷ Ю.В. Иванов, д.э.н., профессор, С.В. Колесникова, Л.Н. Холодова / Рационализация численности персонала государственного предприятия // Управление персоналом, 2007, № 4.

¹⁸ Е.Благославова США России подарили HR-директора (системный подход при построении службы персонала (HR-службы) на предприятиях США. По итогам стажировки по программе «Директора по персоналу») / Управление персоналом, 2007, № 1.

¹⁹ К.А. Кравченко Организационные особенности управления крупными промышленными компаниями / Управление персоналом, 2006, № 22.

¹⁶ Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питухин Е.А., Рудаков М.Н., Серова Л.М., Сигова С.В., Суоровов М.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. М: Техносфера, 2006. С. 374..

ния всей системы подготовки кадров для экономики в целом государстве, методы управления, в том числе планирование развития персонала, используемые в крупных компаниях могут быть полезны при использовании для целей определения потребностей экономики региона в квалифицированных трудовых ресурсах.

Для крупных компания характерна высокая социальная ответственность. Масштаб деятельности компании прямо влияет на масштаб ее воздействия на общество. Это выражается в нескольких плоскостях — экономической (бюджетные отчисления), политической (например, все сотрудники — потенциальный электорат на выборах в государственные органы власти), социальной. Как раз социальная плоскость воздействия прямо связана с системой управления персоналом. Например, градообразующие предприятия коренным образом влияют на занятость местного населения, размер заработной платы на крупных предприятиях является индикатором для регионального рынка труда, слабая государственная поддержка социальной инфраструктуры в городах базирования производственных предприятий компании вынуждает крупные компании дополнительно финансировать социальную инфраструктуру и улучшать условия жизни семей сотрудников²⁰.

Подводя итоги анализа основных развиваемых в литературе и ведомственных нормативных правовых актах подходов к определению потребностей региональных экономик в квалифицированных кадрах можно отметить следующее.

В основе определения потребностей экономик регионов в квалифицированных кадрах может быть положен принцип рыночной экономики, когда расчет следует основывать на данных, полученных на основе изучения потребностей хозяйствующих субъектов, на основе изучения рынка труда.

Применительно к современной России проблема структурной перестройки региональных систем образования состоит в непропорционально большой доле студентов высших и средних специальных учебных заведений, обучающихся по техническим, сельскохозяйственным, медицинским, педагогическим, а в последнее десятилетие — по юридическим, экономическим и ряду других специальностям. Перепроизводство специалистов вызывает, с одной стороны, асимметрию на региональных рынках труда, а с другой стороны, безработицу и отток квалифицированных специалистов в другие области экономической деятельности, что, в свою очередь, приводит к фактической потере бюджетных средств, затраченных на подготовку невостребованного в последствии специалиста.

В то же время ситуация на рынке труда детерминирована спросом и предложением не вообще, а по конкретным профессиям. Современный рынок труда имеет свою отраслевую и территориальную структуру. Он также предъявляет более высокие по сравнению с прошлым временем профессиональные требования к работникам.

В СССР существовала государственная система распределения выпускников учебных заведений всех уровней профессионального образования. В современной же России,

несмотря на большое количество по сути региональных учебных заведений такой политики нет. В результате достаточно жесткой централизации управления, с одной стороны, и отсутствия эффективной системы прогнозирования кадровых потребностей, с другой, учебные заведения зачастую работают без учета ситуации на региональных рынках труда, а их выпускники остаются практически невостребованными.

В условиях перехода к рыночным отношениям российское общество столкнулось с ситуацией при которой невозможно удовлетворение потребностей рынка труда за счет рынка образовательных услуг.

Мнение ряда авторов основано на существовании некоей опосредованной связи между рынком образовательных услуг и рынком труда. Выдвигается тезис о том, что они связаны через систему образовательных *потребностей*, которые выступают в качестве фактора не только потенциального спроса на рынке образования, но и потенциального предложения на рынке труда²¹.

Некоторые авторы предлагают даже различать прогноз потребностей в рабочей силе и спрос на рабочую силу²², хотя, по нашему мнению это лишь вопрос терминологии и под последним следует понимать *платежеспособный спрос*²³ на квалифицированные кадры.

Основными чертами балансовых моделей определения потребностей в кадрах можно назвать следующие.

1. Оценка планируемого уровня социально-экономического развития для определения потребностей регионов (субъектов РФ) в кадрах. Планируемый уровень устанавливается исходя из анализа разработанных и принятых в установленном порядке федеральных целевых программ социально-экономического развития.

2. Выявление диспропорций между достигнутым и планируемым количеством квалифицированных кадров для планируемого уровня социально-экономического развития.

3. Определение методов ликвидации нехватки (избытка) квалифицированных трудовых ресурсов за планируемый период на основании анализа диспропорций (разработка целевой программы).

Основными контурами либерального подхода к определению потребностей в кадрах выступают следующие положения.

1. Такая модель может быть основана на изучении потребностей рынка в квалифицированных трудовых ресурсах (маркетинговое исследование рынка труда).

2. Анализ групп специальностей — наиболее, наименее востребованных, определение дефицита или избытка специа-

²¹ Г.Б. Зборовский, Е.А. Шуклина Профессиональное образование и рынок труда / Социология образования, 2003 г. — с. 99-106.

²² Тихонов А.Н., Абрамшина А.Е., Воронина Т.П., Иванникова А.Д., Молчанова О.П. Роль анализа спроса на рабочую силу в экономике образования и значение анализа эффективности затрат как метода оценки инвестиций в образование / Экономика образования, 2001.

²³ Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? — М.: ГУ ВШЭ, 2004.-с.6-9.

²⁰ К.А. Кравченко Организационные особенности управления крупными промышленными компаниями / Управление персоналом, 2006, № 22

листов в тех или иных отраслях хозяйства региона проводится на основе маркетингового исследования.

3. Проводится анализ возможностей покрытия недостатка кадровых ресурсов за счет системы подготовки кадров соседних регионов.

4. Горизонтом прогнозирования должен выступать средний период обучения по каждой из групп специальностей.

Определение потребностей в квалифицированных кадрах в контексте социально-экономического развития должно строиться исходя из «потребностей» экономики региона — спроса на рынке труда с учетом существующей и планируемой структуры распределения специалистов по группам специальностей на рынке труда и современного и перспективного состояния системы образования региона.

Представляется целесообразным построение такой модели определения потребности региональных экономик в квалифицированных кадрах, которая могла бы объединить в себе достоинства вышеприведенных методик.

Такая модель не может носить только черты либеральной, поскольку одной из функций государства является забота об обществе, наделение государственного аппарата также полномочиями по обеспечению населения государственными гарантиями, пусть даже минимальными. Такая модель должна быть также ориентирована на тот необходимый уровень развития, который планируется достигнуть в целях выполнения программы социально-экономического развития.

Очевидно, что при разработке новой модели расчета потребности регионов в квалифицированных кадрах необходимо исходить из нижеследующих положений.

1. Необходимость учета неразвитости на современном этапе рынка образовательных услуг.

В полном понимании этого слова рынок образовательных услуг на сегодняшний день в России развит очень слабо. Только около четверти всех мест обучения в системе ВПО являются платными.

2. Участник отношений в системе «рынок образовательных услуг — рынок труда». в данном случае может выступать не в качестве пассивного носителя социально-трудовых отношений, характеризующегося определенными демографическими и социальными параметрами, но активного самостоятельного субъекта, обладающего потребностями, интересами, установками и целями относительно получения образования и путей трудоустройства.

3. Диспаритет взаимоотношений между рынками (труда и образовательных услуг). Система отношений между двумя рынками построена на том, что приоритет имеет рынок труда. Рынок образовательных услуг сильно зависит от конъюнктуры рынка труда, от того, какие специальности в настоящее время и в последующем (через 5-6 лет) будут иметь наибольший «спрос».

Применительно к рынку труда последнее означает ту совокупность профессий в каком-либо регионе, которая отвечает

представлениям (именно представлениям — коллективным представлениям) населения о наиболее перспективной, значимой, престижной, высокооплачиваемой, интересной работе после окончания учебного заведения.

4. Необходимо исследовать тренд численности кадров с учетом горизонта прогнозирования, соответствующего как минимум периоду обучения. Это тезис полностью опровергает существующую методику определения потребности.

5. Для чего следует исследовать тренды изменения численности, потребности в кадрах на более длительный срок.

Представляется вполне очевидным, что горизонтом прогнозирования должен во всех случаях выступать период подготовки соответствующих кадров. Так, например, учреждения образования не всегда могут оперативно реагировать на изменение потребностей в тех или иных группах специалистов с высшим образованием — это можно сделать только через определенный промежуток времени — путем регулирования набора учащихся перед следующим учебным годом.

Построение методики оценки потребностей в кадрах может строиться на следующей группировке отраслей экономики региона. Любая региональная экономика предполагает развитие 2 групп отраслей: к первой можно отнести отрасли специализации региона, т.е. те отрасли, которые ориентированы на выпуск вывозимой из региона продукции.

Ко второй группе отраслей относятся отрасли, ориентированные на удовлетворение потребностей самого региона.

Не удовлетворяющая потребностям региона система образования должна быть реструктурирована с учетом необходимости подготовки специалистов как первой, так и второй групп отраслей. Кроме того, сама система образования региона должна ориентироваться на подготовку специалистов как для самого региона, так и для межрегионального обмена кадрами.

Представляется вполне очевидным тот факт, что специалисты второй группы отраслей не могут участвовать в миграции трудовых ресурсов, поскольку сфера приложения их труда рассчитана на внутренние потребности региона.

Отрасли специализации и отрасли, работающие на удовлетворение потребностей региона, могут находиться на разном уровне развития и испытывать разные потребности в кадрах (разные зависимости).

Некоторые отрасли (учреждения сферы обслуживания — здравоохранение, образование до ВПО) обеспечивают удовлетворение потребностей только самого региона.

Отрасли специализации должны исходить из общероссийского потребительского спроса на кадры — формироваться на федеральном уровне (либо межрегиональном, уровне федеральных округов), поскольку результаты экономической деятельности в этих отраслях определяют социально-экономическое развитие России в целом.