

## УПРАВЛЕНИЕ РЫНКОМ ТРУДА В РЕГИОНЕ НА ОСНОВЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СПРОСА

П.П. Лутовинов, О.К. Тихонова

Статья посвящена проблемам несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Отправным моментом, определяющим возможность координации процессов подготовки специалистов и развития отраслей экономики, является грамотная организация процесса прогнозирования потребности рынка труда. Авторами предложена методика прогнозирования спроса для решения проблемы гармонизации рынка труда.

*Ключевые слова:* спрос и предложение на рынке труда, гармонизация рынка труда, прогнозирование на рынке труда.

На рынке труда происходит согласование интересов работников и работодателей, в основе которых лежит оплата труда. Рыночная экономика предполагает, что это согласование интересов участников рынка должно быть авторегулируемым и в конечном счете эффективным. Однако опыт России в области вхождения в так называемую «рыночную экономику» пока оказывается мало успешным. В значительной степени это касается и функционирования рынка труда.

В различные периоды реформирования экономики важный показатель рынка труда – безработица – измеряется в интервалах от 14,2 % в 1990 г. до 1,47 % в 2012 г. (регистрируемая безработица), по методике МОТ в 2012 г. она была 6 раз выше [6].

Рассмотрим более подробно состояние рынка труда на примере Челябинской области.

Системный экономический кризис обострил проблему занятости населения. В результате спада производства резко обострилось положение на рынке труда. Но к 2012 году положение улучшилось и в Областные казенные учреждения Центры

занятости населения городов и районов Челябинской области (далее ЦЗН) обратилось за содействием в поиске подходящей работы всего 110 409 чел., что на 17,0 % меньше, чем в 2011 году [4].

Численность граждан, признанных безработными, составила 60635 чел., что на 25,2 % меньше, чем в 2011 году [6].

В 2012 году заявленная потребность в работах организаций области составила 171 583 вакансии, что на 1,2 % меньше, чем в 2011 году. На 1 января 2013 года количество имеющихся вакансий в ЦЗН увеличилось на 10,3 % по сравнению с аналогичным показателем на ту же дату прошлого года и составило 19 633 единицы [4].

Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда в среднем по области составил 1,6 чел./вак. против 2,0 на 1 января 2012 года [4] (рис. 1).

В табл. 1 представлены сравнительные показатели рынка труда по Уральскому федеральному округу.

Из табл. 1 видно, что Челябинская область имеет средний уровень регистрируемой безра-

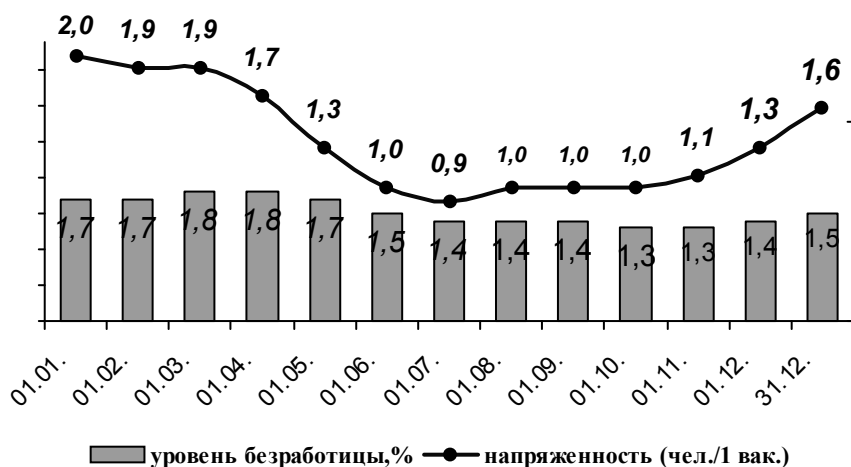


Рис. 1. Напряженность на рынке труда и уровень регистрируемой безработицы в Челябинской области в 2012 году

Сравнительные показатели по УрФО (на 09.01.2013 г.) [2]

УрФО	Численность зарегистрированных безработных граждан, чел.	Уровень регистрируемой безработицы, %	Напряженность на рынке труда, безработные/1 вак.
Курганская область	7 600	1,6	1,6
Свердловская область	31 182	1,3	0,9
Тюменская область	3 887	0,6	0,2
<b>Челябинская область</b>	<b>28 469</b>	<b>1,5</b>	<b>1,45</b>
ХМАО	5 320	0,6	0,3
ЯНАО	2 598	0,8	0,4
<b>УрФО</b>	<b>79 056</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>

ботицы, а также показателей напряженности на рынке труда. Нужно отметить, что уровень безработицы по методике МОТ в несколько раз больше и составляет 7,3 %.

Таким образом, в Российской Федерации в целом и в Челябинской области в частности в настоящее время наблюдается явная разбалансированность спроса и предложения на рынке труда. Для снижения данного несоответствия необходимо прогнозирование потребности в подготовке специалистов и учета потребности при формировании наборов на соответствующие профессии.

Если рассматривать показатели напряженности на рынке труда по должностям, то оказывается, что они отличаются очень существенно и наибольшее значение они имеют среди должностей служащих [2, с. 62], т. е. относительно большее количество безработных наблюдается среди людей, имеющих высшее и средне специальное образование.

Ситуация складывается так, что государство тратит средства на подготовку специалистов, которые в дальнейшем оказываются невостребованными на рынке труда. В результате государство несет экономические потери, связанные с подготовкой будущих безработных и их последующим содержанием.

В этой связи проблемы определения новых методических подходов к прогнозированию подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, т. е. проблемы прогностического характера, связанные с научно-обоснованной профориентацией, перспективой развития сети образовательных учреждений, кадровым, финансовым, правовым обеспечением представляются актуальными и должны находиться в поле зрения органов исполнительной власти, в первую очередь органов управления образованием, по труду и занятости населения различных уровней.

В результате сравнительного анализа выделены обобщенные показатели, характеризующие территориальные и отраслевые особенности рынка труда, которые необходимо учитывать при прогнозировании его потребностей в подготовке квалифицированной кадров [7].

На территориальном уровне такими показателями являются:

- численность занятых в экономике;
- предложения на рынке труда специалистов;
- спрос на рынке труда в профессиональном разрезе;
- уровень общей и регистрируемой безработицы;
- напряженность на рынке труда среди безработных;
- количество выпускников 9–11-х классов общеобразовательных школ (городского, сельского типа) и их распределение по каналам обучения;
- количество подростков 14–16 лет, находящихся вне стен школы и других образовательных учреждений;
- количество учреждений профессионального образования, их профиль подготовки, число предоставляемых ученических мест и т. п.;
- соотношение спроса и предложений специалистов в отраслевом разрезе;
- количество эмигрантов и иммигрантов трудоспособного возраста [7].

На отраслевом уровне состояние рынка труда характеризуют следующие показатели:

- количество предприятий в отраслевом разрезе;
- трудовой потенциал и движение кадров на рынке труда (текущая кадров на отраслевых предприятиях);
- спрос на рынке труда по укрупненным профессионально-квалификационным группам;
- занятость по профессиям [7].

Прогнозирование потребности в подготовке кадров должно осуществляться на федеральном и региональном уровнях органами управления трудом и занятостью путем реализации следующих этапов работы:

1. Оценка рынка труда (сегментирование, движение, влияние экономики).
2. Оценка демографической ситуации в регионе с целью выявления возможных потребителей профессиональных образовательных услуг, включая подростков, молодежь, взрослое население, другие категории, притоке населения трудо-

способного возраста и естественный отток трудовых ресурсов.

3. Оценка возможностей образовательных учреждений профессионального образования по оказанию профессиональных образовательных услуг [5].

Для оценки рынка труда необходимо систематизировать и проанализировать информацию по следующим показателям:

- занятость населения в целом по региону, по отраслям экономики с выделением рабочих профессий;

- предложение на рынке труда;
- спрос на рынке труда.

При прогнозировании необходимо учитывать программы социально-экономического развития региона, содействия занятости населения и др., которые разрабатываются региональными органами управления по труду и занятости населения.

Прогноз рынка труда целесообразно разрабатывать каждые 1–2 года, что даст возможность более точно планировать трудоустройство выпускников образовательных учреждений в соответствии со сроками завершения обучения.

Прогнозирование спроса определяется на период, соответствующий продолжительности обучения по специальностям, соответствующего рынка труда, т. е. не менее чем на 4 года для рабочих профессий и не менее чем на 9 лет для профессий, требующих высшее образование (в том числе магистратуру).

При содействии органов управления образованием прогнозная оценка регионального рынка труда может быть скорректирована на муниципальном уровне в ходе непосредственного взаимодействия образовательных учреждений с работодателями.

По итогам анализа социально-экономического развития региона, прогноза занятости населения, потребности работодателей в квалифицированном персонале на муниципальном уровне составляется перечень профессий, которые будут востребованы на вакантные рабочие места.

Таким образом, на первом этапе в процессе работы по прогнозированию регионального рынка труда определяются профессионально-квалификационная структура подготовки кадров, переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения.

Второй этап – анализ демографической ситуации в регионе следует начинать с получения информации о количественном и качественном составе различных категорий населения, планирующих получить образовательные услуги. Прежде всего, это выпускники общеобразовательных учреждений, а также безработные граждане, стоящие на учете в органах по труду и занятости, незанятое население, включая молодежь и взрослое население.

На третьем этапе для прогнозирования объемов и структуры подготовки кадров с учетом тер-

риториальных и отраслевых особенностей, требованиями работодателей и потребностями различных категорий населения должны быть оценены возможности образовательных учреждений по предоставлению профессиональных образовательных услуг населению.

На уровне конкретного образовательного учреждения оцениваются его возможности в части наличия свободных ученических мест, материально-технической базы (помещения, оборудование), инженерно-педагогического состава, нормативно-правовой основы и т. д. для подготовки кадров определенной профессионально-квалификационной структуры [1].

Кроме того, образовательному учреждению необходимо иметь полную информацию о профессиональных образовательных стандартах и квалификационных характеристиках профессий и специальностей, характерных для данной отрасли и подготавливаемых в образовательных учреждениях различных уровней образования [1].

На региональном уровне – аналогичным образом через инвентаризацию функционирующих образовательных учреждений определяются возможности региональной системы начального профессионального образования в оказании населению профессиональных образовательных услуг.

Для выявления и оценки возможностей образовательных учреждений по предоставлению образовательных услуг различным категориям населения целесообразно использовать сводную информацию органов управления образованием, которая должна дать сведения [3]:

- о профессиях и специальностях, которыми можно овладеть в образовательных учреждениях;
- профессиях и специальностях, которые пользуются повышенным спросом у населения;
- видах дополнительных образовательных услуг, которые могут предоставить образовательные учреждения и которые пользуются спросом у населения;
- контингенте обучающихся, их качественный и количественный состав;
- видах образовательных услуг, в которых испытывает потребность педагогический состав образовательного учреждения.

При этом самым трудоемким является определение количества освобождающихся ученических мест на перспективу. Одновременно полученные результаты можно рассматривать как проект задания общего объема выпуска квалифицированных рабочих (подготовка).

Успех прогнозирования объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров, востребованных на муниципальных и региональных рынках труда, зависит от эффективности совместных усилий социальных партнеров, участвующих в этой работе: специалистов органов по труду и занятости населения, миграционных служб, центров профориентации и психологической под-

## Региональная экономика

держки населения, органов управления образованием, работодателей, профсоюзов, общественных организаций и, в первую очередь, директорского корпуса образовательных учреждений [3].

Кафедрой экономики труда Уральского социально-экономического института (филиал) Академии труда и социальных отношений для расчета перспективной потребности подготовки кадров по наиболее массовым специальностям в системах начального, среднего и высшего специального образования Челябинской области апробирована методика прогнозирования потребностей предприятий в кадрах.

Для прогнозирования был разработан инструментарий, включающий универсальный пакет статистических программ *Statgraphics for Windows*, прогнозы демографической и миграционной ситуации до 2015 г., статистические данные о занятых в Челябинской области за последние 15 лет [8].

Из полученных результатов следует, что по сравнению с 2005 г. в период до 2014 г. в Челябинской области будет расти среднегодовая численность занятых в управлении (на 48 %) и в торговле (на 14 %); среднегодовая численность занятых остальными видами деятельности будет сни-

жаться (в строительстве – на 23 %; транспорте – на 6 %; образовании – на 6 %; в здравоохранении – на 4 %). Численность всех занятых в экономике Челябинской области снизится на 5 %, в том числе в промышленности – на 16 % [8].

Полученные данные дают возможность определения потребности подготовки кадров и расчета количественных значений набора учащихся по группам специальностей в Челябинской области.

Анализ прогнозного значения и фактических данных занятости в промышленности за 2005–2014 гг. представлен на рис. 2.

Прогнозируемое значение численности в промышленности сокращается с 486,847 тыс. чел. в 2005 г. до 441,296 тыс. чел. в 2010 г., фактическое значение за те же годы имеет также тенденцию к снижению (526,3 в 2005 г. – 518,476 в 2010 г.), однако снижение идет более медленными темпами (табл. 2).

Занятость населения в оптовой и розничной торговле прогнозировалась на увеличение с 278,539 тыс. чел. в 2005 г. до 311,901 тыс. чел. в 2010 г. Фактическое же значение составило в 2005 г. 265,5 тыс. чел. и в 2010 г. 268,429 тыс. чел. (табл. 3). Наглядно данную тенденцию видно на рис. 3.

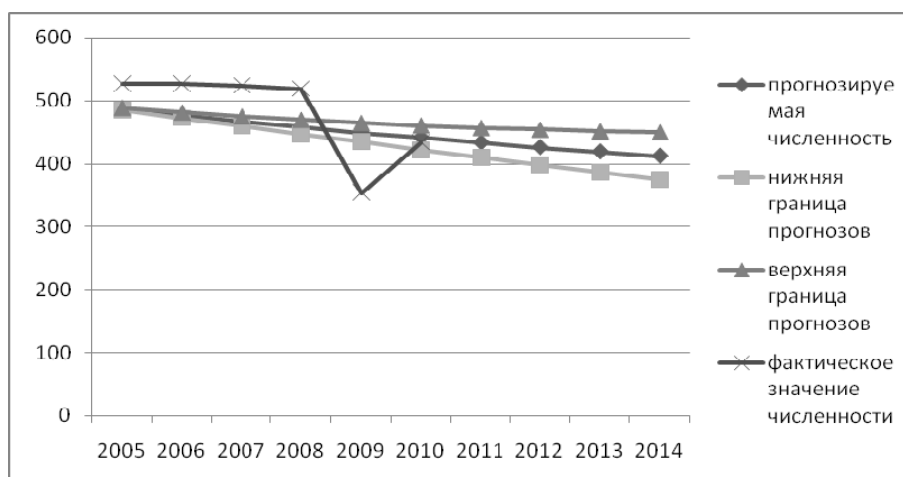


Рис. 2. Занятость населения в промышленности за 2005–2014 гг., тыс. чел.

Таблица 2

Занятость населения в промышленной отрасли, тыс. чел.

Год	Прогнозируемая численность	Нижняя граница прогнозов	Верхняя граница прогнозов	Фактическое значение численности
2005	486,847	484,696	488,999	526,3
2006	476,807	471,969	481,646	526,1
2007	467,255	459,224	475,286	523,3
2008	458,168	446,556	469,779	518,476
2009	449,522	434,024	465,019	353,586
2010	441,296	421,663	460,929	433,5
2011	433,47	409,499	457,441	
2012	426,024	397,548	454,501	
2013	418,941	385,821	452,061	
2014	412,201	374,325	450,078	

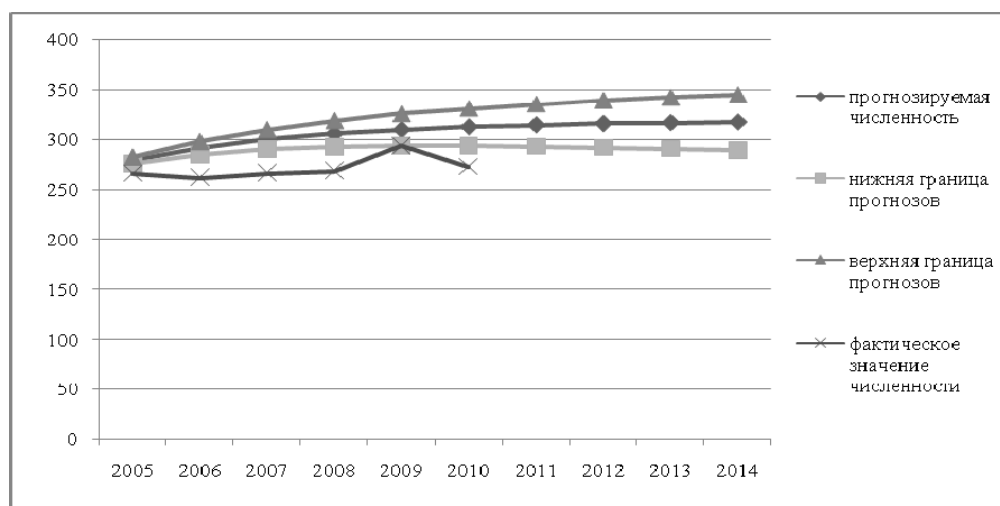


Рис. 3. Занятость населения в оптовой и розничной торговле за 2005–2014 гг., тыс. чел.

Таблица 3

Занятость населения в оптовой и розничной торговле, тыс. чел.

Год	Прогнозируемая численность	Нижняя граница прогнозов	Верхняя граница прогнозов	Фактическое значение численности
2005	278,539	275,145	281,934	265,5
2006	290,827	284,165	297,489	261,4
2007	299,291	289,376	309,205	266,3
2008	305,12	292,092	318,148	268,429
2009	309,135	293,178	325,093	293,222
2010	311,901	293,205	330,597	272,2
2011	313,806	292,554	335,058	
2012	315,118	291,478	338,758	
2013	316,022	290,145	341,899	
2014	316,644	288,663	344,625	

В целом занятость в экономике была спрогнозирована тенденцией на снижение, однако в 2007 г. и начале 2008 г. можно было наблюдать небольшое увеличение занятости, это повлияло на увеличение численности в строительной отрасли. В эти годы строительство развивалось достаточно высокими темпами. В экономике наблюдался рост инвестиционной активности в строительстве. Был рост в развитии ипотечного кредитования в стране, а также инвестиции в промышленные предприятия, деятельность которых нацелена на строительную отрасль.

Начиная с середины 2008 г. наблюдается снижение занятых в экономике, в первую очередь сказались последствия финансового кризиса.

Проблемы на рынке труда на сегодняшний день как никогда остро выступают на первый план. Разбалансированность спроса и предложения на рынке труда оказывает негативное воздействие на занятость в целом. Именно прогнозирование потребностей в персонале нацелено решить данную проблему.

Поскольку прогнозирование кадровых потребностей региона является основным звеном в целостном механизме взаимодействия региональных рынков труда и профессионального образования, а целевым ориентиром разработки прогноза выступает использование его для формирования ежегодного регионального заказа на подготовку кадров в системе начального, среднего и высшего профобразования, то методика анализа рынка труда предполагает, что прогнозирование профессионально-кадровых потребностей экономики должно строиться не в отраслевом разрезе, а разрезе профессий и специальностей.

Подтверждением необходимости и целесообразности предложений по прогнозированию потребностей в кадрах на рынке труда является опыт зарубежных стран по управлению рынком труда. Так, в США на федеральном рынке труда каждые 2 года строится прогноз потребности в кадрах на 10 лет [9]. Согласно [9] уровень безработицы в стране на конец 2010 года составлял 9,9 %.

Из 30 профессий, которые будут востребованы в ближайшие годы, 15 связаны с медициной и социальным обслуживанием, а 7 – с расширением ИТ-технологий.

Прогнозы Управления статистики труда разработаны по этапам, каждый из которых основан на отдельных процедурах и моделях прогнозирования. С помощью различных методик был разработан прогноз занятости населения с разбивкой по отраслям и профессиям для США вплоть до 2018 года.

Выполненный в США 10-летний прогноз изменений в возможностях трудоустройства – это то, что даст любому ищущему работу лучшее понимание ситуации.

Понимание необходимости и важности данных прогнозов позволяет гармонизировать рынок труда и рынок образовательных услуг.

### *Литература*

1. Алашеев, С.Ю. Методика среднесрочного спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк // *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.* – Петрозаводск: ФСПоТиЗ РФ, ПГУ, 2004. – Книга 1. – С. 9–20.

2. Васильев, Я.Т. Региональная занятость и рынок труда: Основы теории, функционирования и прогнозирования / Я.Т. Васильев; отв. ред. А.А. Попов. – Новосибирск: Наука, 2010. – С. 88–106.

3. Гуртов, В.А. Расширение блока прогнозирования потребности региональных экономик в специалистах с профессиональным начальным образованием / В.А. Гуртов, Л.М. Потупалова, А.А. Хурри // *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.* – Петрозаводск: ФСПоТиЗ РФ, ПГУ, 2004. – Книга 1. – С. 98–107.

4. *Итоги работы Челябинской областной службы занятости населения за 2012 год.* – Челябинск: Управление Федеральной государственной службы занятости населения по Челябинской области, 2012.

5. Кириллина, Ю. Сегментирование рынка образовательных услуг / Ю. Кириллина // *Высшее образование в России.* – 2010. – № 3. – С. 30–33.

6. *Основные показатели деятельности органов службы занятости в январе – декабре 2012 года.* – М.: Федеральная служба по труду и занятости, 2012.

7. Попов, А. Потребность экономики в специалистах квалифицированных рабочих: методические основы прогнозирования / А. Попов // *Человек и труд.* – 2004. – № 6.

8. Рынок труда: оценка состояния, прогнозирование спроса: монография / П.П. Лутовинов, Н.С. Демин, В.И. Колесников и др. / УрСЭИ АТиСО. – Челябинск: Фотохудожник, 2006. – 216 с.

9. *Occupational outlook handbook 2010–2011.* US DEPARTMENT of labor Canada (skyhorse Publishing)/

**Лутовинов Павел Павлович.** Доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика труда», заведующий кафедрой «Экономика труда», Уральский социально-экономический институт Академии труда и социальных отношений, г. Челябинск, lutovinov@ursei.ac.ru

**Тихонова Ольга Константиновна.** Старший преподаватель кафедры «Экономика труда», Уральский социально-экономический институт Академии труда и социальных отношений, г. Челябинск, Goncharova\_O\_K@mail.ru

*Поступила в редакцию 13 апреля 2013 г.*

## MANAGEMENT OF A LABOR MARKET IN THE REGION ON THE BASIS OF DEMAND FORECASTING

**P.P. Lutovinov**, Ural Social and Economic Institute of Academy of Labor and Social Relations, Chelyabinsk, Russian Federation

**O.K. Tikhonova**, Ural Social and Economic Institute of Academy of Labor and Social Relations, Chelyabinsk, Russian Federation

The article considers problems of discrepancy between supply and demand on labor market. The starting point in defining the possibility of coordination of specialists training and economic sectors development is the competent process structuring of labor market forecasting. The authors introduce demand forecasting technique to solve the problem of a labor market harmonization.

**Keywords:** supply and demand at labor market, labor market harmonization, labor market forecasting.

### References

1. Alashev, S.Yu., Kuteynitsyna T.G., Postalyuk N.Yu. [Methodology of Medium-term Demand for Training at Vocational Education System in the Region]. *Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatel'nykh uslug v regionakh Rossii: sb. dokladov* [Supply and Demand at Labor Market and Market of Educational Services in the Russian Regions: Book of Reports]. Petrozavodsk, 2004, Pt. 1, pp. 9–20. (in Russ.)
2. Vasil'ev, Ya.T., Popov A.A. (Ed.). *Regional'naya zanyatost' i rynek truda: Osnovy teorii, funktsionirovaniya i prognozirovaniya* [Regional Employment and Labor Market: Fundamentals of the Theory, Operation and Forecasting]. Novosibirsk, Nauka Publ., 2010, pp. 88–106.
3. Gurtov V.A., Potupalova L.M., Khurri A.A. [Extension of Demand Forecasting Unit of Regional Economies with Professional Specialists in Primary Education]. *Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatel'nykh uslug v regionakh Rossii: sb. dokladov* [Supply and Demand at Labor Market and Market of Educational Services in the Russian Regions: Book of Reports]. Petrozavodsk, 2004, Pt. 1, pp. 98–107. (in Russ.)
4. *Itogi raboty Chelyabinskoy oblastnoy sluzhby zanyatosti naseleniya za 2012 god* [The Results of Work of Chelyabinsk Regional Employment Service in 2012]. Chelyabinsk, Upravlenie Federal'noy gosudarstvennoy sluzhby zanyatosti naseleniya po Chelyabinskoy oblasti, 2012.
5. Kirillina Yu. [Education Market Segmentation]. *Vyshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2010, no. 3, pp. 30–33. (in Russ.)
6. *Osnovnye pokazateli deyatel'nosti organov sluzhby zanyatosti v yanvare – dekabre 2012 goda* [Key Performance Indicators of Employment Service in January – December 2012]. Moscow, Federal'naya sluzhba po trudu i zanyatosti, 2012.
7. Popov A. [Demand in Highly-qualified Specialists: Methodological Basis of Forecasting]. *Chelovek i trud* [Man and labor], 2004, no. 6. (in Russ.)
8. Lutovinov P.P., Demin N.S., Kolesnikov V.I., Kubitskiy S.I., Probst L.E. *Rynek truda: otsenka sostoyaniya, prognozirovaniye sprosa: monografiya* [Labor Market: State Assessment, Demand Forecasting]. Chelyabinsk, Fotokhudozhnik Publ., 2006. 216 p.
9. *Occupational outlook handbook 2010–2011*. US DEPARTMENT of Labor Canada (Skyhorse Publishing).

**Pavel Pavlovich Lutovinov**, Dr.Sc. (Economics), Professor and the head of Labor Economics Department, Ural Social and Economic Institute of Academy of Labor and Social Relations, lutovinov@ursei.ac.ru.

**Olga Konstantinovna Tikhonova**, senior lecturer of Labor Economics Department, Ural Social and Economic Institute of Academy of Labor and Social Relations, Goncharova\_O\_K@mail.ru.

*Received 13 April 2013*