

## Прогнозирование потребности в рабочей силе на региональном уровне

Елена КОТЫРЛО

Сыктывкар

Место работы?????? \_\_\_\_\_

Эффективность использования человеческого капитала в стране или регионе зависит от того, найдет ли каждый трудоспособный житель достойное занятие, соответствующее его образованию, насколько знания, навыки и умения человека соответствуют конкретному рабочему месту. Как известно, в России существует (и уже давно) огромный разрыв между потенциальными возможностями использования человеческого капитала и реальной эффективностью его "применения".

Рынки труда (региональные и локальные), а также соответствующие институты (например, служба занятости) не справляются с функцией обеспечения сбалансированности спроса и предложения работников. Более того, несоответствие объемов и структуры подготовки рабочих и специалистов потребностям растущей экономики усиливается<sup>1</sup>.

Необходимость объединения усилий всех заинтересованных сторон в прогнозировании потребности в рабочих кадрах и специалистах из года в год фиксируется в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ. К сожалению, эти намерения в значительной мере остаются на бумаге. Причины коренятся в социально-экономических условиях, сложившихся в стране, в особенностях функционирования региональных и локальных рынков труда. В данной статье мы их и рассмотрим. Для обозначения спроса на рабочую силу (потребность в человеческом ресурсе) используем термин "HR-потребность".

Составляемый обычно органами региональной исполнительной власти прогноз HR-потребности не достоверен и практически не способствует выбору предприятиями, домохозяйствами и образовательными профессиональными учреждениями стратегий, которые бы вели в конечном счете к согласованию предложения и спроса на труд. Объяснение этому можно найти в рамках неинституционального подхода, согласно которому при любом взаимодействии хозяйствующих субъектов, организаций и просто групп населения существуют трансакционные издержки, а любые контракты являются неполными, поскольку их участники склонны к нарушению взятых на себя обязательств. Соответственно прогнозирование HR-потребности выступает в качестве *нерыночной услуги*, оказываемой образовательным учреждениям, домохозяйствам, предприятиям, являющимся участниками рынка труда. Сбор и обработка информации о его текущем состоянии и развитии помогает участникам трудовых отношений: снижает затраты работодателей - на найм рабочей силы; работников - на трудоустройство; позволяет учреждениям образования правильно спланировать прием и выпуск учащихся, рационально разместить инвестиции.

На уровне региона в предоставлении этой услуги и формировании самого "продукта", создаваемого на основе достоверной и всесторонней информации, получаемой от всех заинтересованных сторон, задействованы не только региональные учреждения Минобрнауки и Минэкономразвития, но и предприятия (руководители, кадровые службы), которые в зависимости от выбранной методики

<sup>1</sup>Прогнозирование потребности экономики в рабочей силе было одной из главных тем, обсуждавшихся на региональном Инвестиционном форуме в ноябре 2007 г. в Сыктывкаре (Республика Коми). В нем приняли участие представители органов власти, ученые, предприниматели, инвесторы. 30 октября 2007 г. в Новосибирске состоялось совещание, посвященное вопросам обеспечения предприятий СФО квалифицированными кадрами.

прогнозирования более или менее активно участвуют в процессе разработки прогноза, влияя на степень его достоверности.

Работодатели нередко стараются уклониться от заполнения предлагаемых форм и анкет, чаще всего в связи с низкими ожиданиями относительно результатов по сравнению с потраченным временем. А можно ли измерить количественно или оценить качественно составленный без их участия прогноз? Формально у работодателя нет никаких оснований для претензий к чиновникам (он не может сослаться на то, что предупреждал, скажем, о появлении в будущем году 50 рабочих мест газосварщиков 6-го разряда). Поэтому руководители предприятий, имеющих вакансии обычно ориентируются на собственную кадровую службу или на частные кадровые агентства. Долгосрочному сотрудничеству с государственными органами и образовательными учреждениями они предпочитают самостоятельный поиск (лишь бы побыстрее заполнить рабочие места). Значит, в таком случае HR-потребность формируется не в долгосрочном, а в краткосрочном формате. При этом у системы образования, конечно же, не остается времени на адаптацию к спросу (на перестройку программ подготовки и корректировку количества тех или иных выпускаемых специалистов). Появляющиеся рабочие места могут быть заполнены уволенными с других предприятий или трудовыми мигрантами, а местная молодежь, вовремя не получившая требуемой профессиональной подготовки, останется без работы.

Существуют и другие институциональные ограничения, действующие в данном случае за пределами региона, которые снижают заинтересованность работодателей в предоставлении достоверной и своевременной информации относительно создаваемых рабочих мест. Ведь предприятие платит налоги не в регионе, где оно функционирует, а там, где оно зарегистрировано. Следовательно, налоговая политика как инструмент, который мог бы стимулировать руководителей предприятий к сотрудничеству с региональными властями, не работает. И в тех случаях, когда в интересах производства руководителями выгоднее привлечь мигрантов, их вряд ли будет беспокоить рост безработицы на локальном рынке труда.

О традиционно констатировать, что надрегиональные институты федерального уровня начали положительно влиять на руководителей крупных предприятий, ориентируя их на сотрудничество с региональными властями, в частности, в вопросах прогнозирования HR-потребности. У работодателей постепенно возникает озабоченность по поводу состояния локальных рынков труда, они начинают брать на себя обязательства по трудоустройству местных жителей. РСПП всемерно поддерживает идею о применении международных стандартов, согласно которым социальная ответственность бизнеса - обязательное условие сертификации и выхода на мировые рынки.

Что же касается поведения чиновника, который в регионе должен выполнять функции прогнозирования HR-потребности, то здесь пока работы непочатый край. Достижение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда - задача стратегическая, и в процессе ежедневной рутинной работы решать ее трудно. Гораздо легче выполнять порученные задания. Правда, это вовсе не значит, что такая деятельность эффективна с точки зрения общественного заказа. Но критерием эффективности труда чиновника выступает главным образом выполнение должностной инструкции. Естественно, что в подобной ситуации личные цели могут существенно расходиться с общественной потребностью (в данном случае получение своевременной и достоверной информации о состоянии рынка труда).

Пока же чиновники, как и в советские времена, склонны к одностороннему принятию решений, рассматривая себя "вышестоящими" по сравнению с "нижестоящими" работодателями. Так, в проекте рекомендаций Инвестиционного форума, разработанных в недрах республиканских министерств,

практически все формулировки начинаются со слов: руководители предприятий обязаны... содействовать, обеспечивать и т.д. А что будет, если они не будут содействовать и обеспечивать? Ведь есть немало форм "отлынивания" как ответной меры на административное давление. Пока региональные власти не поймут, что от умения применять современные управленческие технологии, строить отношения доверия и добиваться баланса интересов власти, работодателей и работников зависит "точная настройка" рынка труда, изменений к лучшему не будет.

**Н**еобходимо исходить из того, что местное население - самая заинтересованная сторона в получении обоснованного прогноза HR-потребности. Но именно оно практически не имеет возможности контролировать деятельность чиновников. Хотя в наше "информационное" время достичь этого не так уж сложно. Публикация прогнозов на региональных сайтах в Интернете, их ретроспективный публичный анализ, применение различных форм обратной связи (открытый портал, общественные приемные и т.п.) могут существенно повлиять не только на точность прогноза, но и на качество взаимодействия власти с населением.

Чтобы понять живучесть стереотипов административного регулирования рынков труда стоит вспомнить, что еще с 30-х годов прошлого века наша страна начала применять плановые механизмы согласования возможностей системы образования с потребностями производства в кадрах. Балансовый расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих, а также источников ее обеспечения в условиях жестких хозяйственных связей и фактически единственного собственника на средства производства было возможно: на уровне государства составлялись как планы развития отраслей и территорий, так и планы формирования трудовых ресурсов.

Сегодня же, несмотря на появление у предприятий значительной свободы в принятии хозяйственных решений, в том числе и в кадровой политике, многие предлагаемые методики по-прежнему ориентируются на генерацию прогноза HR-потребности "сверху" - министерством. Все разнообразие поведенческих стратегий работодателей и перспективных планов развития предприятий агрегируется в показателях развития отраслей, на основе которых методом экстраполяции рассчитываются прогнозные значения потребности в рабочей силе.

Официальные методики различаются степенью детализации: от отраслевых групп и перечня нескольких десятков основных специальностей до сотен профессионально-квалификационных групп. Разнится и количество математических методов прогнозирования (методы регрессионного анализа, системной динамики, балансовый, расчетно-аналитический и т.д.). Все выглядит вроде бы современно и научно. Но суть методик одна - предприятия в них представляют собой как бы "черный ящик", а происходящие в них изменения контролируются определенным перечнем выходных характеристик, влияющих на HR-потребность. Эти методики хоть и позволяют учесть демографические факторы, включить в оценку объемов спроса некоторые макропараметры и специфику отраслей, но не учитывают того, что для различных по своему уровню и стратегии развития крупных, средних, малых предприятий, бюджетных организаций и т.п. оценки HR-потребности должны рассчитываться по-разному. Ведь все они имеют свои особенности в формировании персонала, предпочтительных каналах трудоустройства и т.д.

**Н**адо заметить, что первая разработка автора, принятая на вооружение региональной властью (Республика Коми), была выполнена также без учета особенностей спроса на рабочую силу в различных сегментах. По этой методике массового и не сегментированного по видам предприятий сбора данных в 2003-2005 гг. получить достоверный прогноз в разрезе профессий и специальностей не удалось. Главная проблема - неадекватное поведение кадровых служб и руководителей предприятий. Предложенная статистическая форма была нестандартной и чрезмерно детализированной, что и вызывало у кадровиков единственное желание поскорее избавиться от дополнительной обузы.

Заполнялась форма кое-как, проверка соответствия данных реальному штатному расписанию и планам развития предприятий не проводилась.

В 2005 г. форма была доработана. Кадровые изменения на предприятиях стали учитываться по 33 видам экономической деятельности, позволяющим сформировать заказ на подготовку рабочей силы, если не в профессиональном, то в отраслевом разрезе (вместо многотысячного списка рабочих профессий и должностей служащих). Появилось требование документально подтверждать сведения о планах развития предприятий, необходимых для экстраполяции HR-потребности. Разработана информационная система для автоматизированного сбора данных на предприятии и методика их дальнейшей консолидации. Все это существенно облегчало работу с кадровыми службами, но не решало основной задачи - преодоления незаинтересованности работодателей.

Справиться с этой проблемой помогают социологические опросы. Они обычно проводятся среди руководителей и менеджеров по кадрам. Очень важно, как и кому предлагаются анкеты, с кем проводятся интервью. Например, распространение анкет среди участников отраслевых семинаров, проводимых по инициативе городской администрации, менее результативно, чем среди руководителей предприятий-членов регионального союза или ассоциации работодателей. В этом случае просьба о заполнении анкеты воспринимается ими как признание их веса и причастности к решению серьезных вопросов (в роли своего рода экспертов), а мотивация к сотрудничеству повышается.

Важно продумать структуру и характер опроса, установить, через какой канал он будет проводиться, грамотно составить анкету. Следует подчеркнуть: чем больше действия региональных властей, инициирующих подобные обследования, ориентированы на то, чтобы учесть интересы работодателя, тем полнее будет получаемая от них информация.

**З**аслуживает внимания эконометрическое и аналоговое моделирование. Эконометрическое моделирование позволяет получить вероятностные оценки HR-потребности в ответ на изменения в соотношении факторов, влияющих на численность персонала (демографических, макроэкономических, производительности труда, цен на конечную продукцию и т.д.). При наличии репрезентативной выборки этот метод позволяет получить достаточно детальный прогноз величины спроса в профессиональных сегментах. Проблема - в затратности данного мероприятия. Кроме того, далеко не во всех регионах можно в принципе получить репрезентативную выборку из-за малого количества предприятий и небольшой численности занятых. Такой метод подходит для крупных регионов с достаточно высокой численностью занятых.

Аналоговое моделирование предполагает сначала анализ закономерностей развития профессиональных сегментов рынка труда в более развитом регионе, а затем перенос модели на регион с подобными ресурсными и отраслевыми характеристиками. Считаем, что это весьма достоверный и недорогой вид прогнозирования, позволяющий получить оценки развития периферийных рынков труда. Они вполне пригодны для того, чтобы ориентировать учебные заведения на открытие новых специальностей и подготовку работников по новым профессиям (например, в ИТ-сфере, консалтинге, туристическом сервисе и др.), а также на закрытие специальностей и сокращение набора по тем из них, по которым прогнозируется насыщение спроса. Так, можно предвидеть, сколько рабочих мест появится в перспективе в сфере туризма Республики Коми, оценив "емкости" спортивного, культурного, рекреационного, научного и делового туризма в более развитых регионах, например, на территории Юкон (Канада).

Подход к прогнозированию HR-потребности должен быть комплексным, объединять математические методы и методы согласования интересов. Полнота информации для прогнозирования HR-потребности зависит от умения и желания чиновников взаимодействовать с руководителями предприятий, в рамках истинно равноправных партнерских отношений.