

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

А. В. Маматов, Д. В. Коновалов¹, С. В. Рябко²

¹ *Белгородский государственный университет,*

² *Управление по труду и занятости населения Белгородской области,*

г. Белгород

Mamatov@bsu.edu.ru, belgais@bel.ru

Идея о том, что человечество стремится ко все большему, социальному и политическому прогрессу, стала достаточно популярной с XVII в. Человек стремится к существованию в наиболее комфортных для него условиях. Однако это невозможно без социально-экономического развития среды, в которой человек обитает. В свою очередь, социально-экономическое развитие сложно представить без развития кадрового потенциала, его обеспечивающего, а кадровый потенциал нельзя рассматривать в отрыве от рынков труда и образовательных услуг.

В настоящее время существует достаточно большое несоответствие между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, в большинстве регионов наблюдается перепроизводство специалистов по специальностям экономического и юридического профилей и недостаток специалистов естественно-научного профиля.

Несмотря на то что рынок труда является рынком саморегулирующимся, появилась объективная необходимость в использовании дополнительных механизмов управления, которые должны помочь достигнуть большей сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, спроса и предложения рабочей силы.

Необходимо учитывать, что для принятия решения сегодня нам необходимо иметь достаточно четкое представление о том, как будет выглядеть рынок труда, по крайней мере, через 5–10 лет. Это связано с одной из особенностей образования, процесс образования протяжен во времени, и в зависимости от уровня получаемого образования, специальности, наличия другого образования этот процесс может занимать 6–72 месяца.

Разработанная нами концепция прогнозирования потребности региональной экономики в специалистах рассматривает связку: экономика региона – демография – рынок труда – рынок образовательных

услуг. Были определены четыре группы показателей, необходимых для составления прогноза: экономические, демографические, занятости населения и оказания образовательных услуг.

Основными экономическими показателями, важными для прогнозирования, были выбраны структура валового регионального продукта (ВРП), темпы роста по видам экономической деятельности (ВЭД), инвестиции в производство.

Демографические показатели, рассматриваемые в концепции: население региона, половозрастная структура населения, коэффициенты прироста населения, рождаемости и смертности, количество лиц трудоспособного возраста, экономически активное население региона, миграция населения.

Показатели занятости населения: среднегодовая численность занятых в экономике, численность занятых в экономике по ВЭД, численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, распределение численности занятых в экономике по уровню образования и специальности, потребность в работниках по уровню образования и специальности.

Показатели оказания образовательных услуг: количество учебных заведений начального профессионального уровня и количество обучающихся в каждом из них по специальностям и годам обучения, количество среднеспециальных учебных учреждений и количество обучающихся в каждом из них по специальностям и годам обучения, количество учебных заведений высшего профессионального уровня и количество обучающихся в каждом из них по специальностям и годам обучения.

Данные по показателям всех четырех групп можно получить в органах региональной статистики и управлений занятости региона.

В разработанной нами концепции были выделены две группы методов прогнозирования – общие и частные.

Так, например, метод пролонгации существующих трендов с применением поправочных коэффициентов можно отнести к общим методам. В то время как прогнозирование занятых в сфере здравоохранения в зависимости от изменения в демографической ситуации и норме врачей на количество населения можно отнести к частным.

Помимо использования показателей, получить которые можно из органов статистики и управлений по труду и занятости, разработанная концепция подразумевает получение оценок экспертов и проведение

анкетирования представителей организаций и учеников школ и других учебных заведений, что позволит точнее определить спрос и предложение на рынке труда.

На основе разработанной концепции разрабатывается математическая модель. Эта модель будет использоваться в программном комплексе, в основные функции которого будут входить: моделирование изменений в структуре рынка труда на различные временные периоды, составление прогноза спроса и предложения на рынке, подготовка различных отчетов о существующей ситуации на рынке труда.

Список литературы

1. Маматов А. В., Немцев А. Н., Загороднюк Р. А. Штифанов А. И. Информационные технологии мониторинга социальных процессов // Социально-технологическая культура как феномен XXI в.: Материалы Международной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. С. 108–112.

2. Рынок труда и рынок образовательных услуг: Сб. науч. ст. по материалам научно-практического семинара. Петрозаводск, 2003. 320 с.

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И САМОЗАНЯТОСТИ – ПРИОРИТЕТ В РЕШЕНИИ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ КУБАНИ

И. В. Мелких

*Департамент государственной службы занятости населения
Краснодарского края, г. Краснодар*

kancel@dgsz.krasnodar.ru

Малый бизнес сегодня – это основа экономики, которая позволяет ей приспособиться к трудным финансовым условиям. Именно поэтому власти Краснодарского края уделяют огромное внимание развитию предпринимательства. В настоящее время малые и средние предприятия обеспечивают работой практически половину населения, занятого в экономике края. Стабильно растет и число самих предпринимателей. Почти во всех городах и районах Кубани работают советы и центры содействия предпринимательству, фонды поддержки малого бизнеса. На всей территории края работает служба «одного окна», через кото-