

# ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА КАК ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД ДО 2025 г.

Н. И. Толокольников, А. С. Кальнеус, А. П. Курочка

Управление Алтайского края по труду и занятости населения, г. Барнаул  
altszn@depalt.alt.ru

Изучение перспективной кадровой потребности экономики выступает основным компонентом механизма управления трудовым потенциалом региона. Долгосрочный прогноз является основой профориентационной работы, корректировки объемов и профилей подготовки кадров в системе профессионального образования, обоснования открытия новых направлений и специальностей подготовки. На основе среднесрочного и краткосрочного прогноза происходит определение приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, определения объемов квот на привлечение и использование иностранной рабочей силы (рис. 1).



Рис. 1. Принципиальная схема создания и актуализации прогноза потребностей рынка труда Алтайского края в кадрах

В конечном итоге достоверный прогноз потребности экономики региона в квалифицированных кадрах определяет дальнейшее разви-

тие перспективных направлений экономики и социальной сферы каждого региона и страны в целом.

Работа по прогнозированию кадровой потребности экономики в Алтайском крае ведется в рамках реализации Стратегии развития сферы труда и занятости населения на период до 2025 г., утвержденной постановлением Администрации Алтайского края от 24.12.2013 г. № 684, и ежегодных планов мероприятий по ее реализации. Ключевой целью Стратегии является создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края (рис. 2).

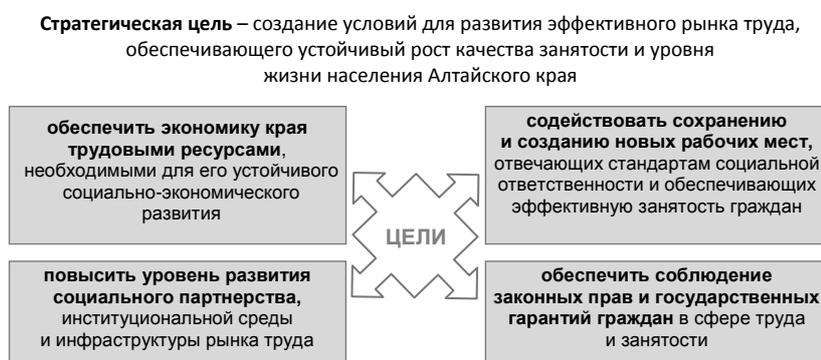


Рис. 2. Цели Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 г.

С учетом того, что основой обеспечения эффективного функционирования рынка труда является реализация системы государственных мер, направленных на регулирование предложения труда и повышение качества рабочей силы, Стратегией предусмотрено решение комплекса задач:

1) Совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации с учетом отраслевых и региональных приоритетов развития для создания надежной информационно-аналитической основы политики на региональном рынке труда.

2) Повышение адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда, совершенствование региональной системы управления качеством рабочей силы, основанной на прогнозе потребностей экономики края в квалифицированных кадрах. Эта система включает:

- систему профессиональной ориентации, повышения мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, повышение статуса в обществе человека труда;

- непрерывное и дополнительное профессиональное образование для постоянного опережающего повышения и поддержания уровня квалификации кадров и быстрой адаптации населения к динамично меняющимся условиям на рынке труда;

- развитие региональной системы внутривидового обучения персонала.

3) Создание условий для повышения демографического потенциала региона.

4) Использование возможностей международной и межрегиональной трудовой миграции для сохранения и развития квалифицированного кадрового потенциала региона: регулирование привлечения в регион квалифицированной рабочей силы, с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах на основе принципа приоритетного использования национальных кадров.

5) Повышение мобильности трудовых ресурсов на региональном рынке труда, которое является необходимым условием решения задачи сокращения территориального дисбаланса спроса и предложения. Это возможно при реализации системных мер, направленных на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости, с учетом структурных сдвигов в реальном секторе экономики региона, стимулирования в регионе «маятниковой» трудовой миграции и создания стимулов для повышения мобильности рабочей силы, в том числе развития системы сопровождения рабочих мест – жилья, транспортной сети и иных объектов, повышающих качество проживания в территориях.

В целях обеспечения комплексного подхода к решению первых двух задач Стратегии в регионе разработана государственная программа Алтайского края «Кадры для экономики» на 2015–2020 гг. В программе заложены конкретные инструменты развития и реализации механизма формирования прогнозной потребности экономики в квалифицированных кадрах, в том числе с учетом потребностей инвесторов, а также проведения аналитической работы для подготовки предложений по регулированию объемов и профилей подготовки квалифицированных кадров в системе профессионального образования. В рам-

ках решения третьей задачи в Алтайском крае реализуется Государственная программа «Оказание содействия добровольному переселению в Алтайский край соотечественников, проживающих за рубежом». Для обеспечения комплексного подхода к решению четвертой задачи Стратегии при реализации плана мероприятий по повышению мобильности граждан РФ на 2014–2018 гг. (утв. распоряжением Правительства РФ от 24.04.2014 г. № 663-р) в крае будет разработана региональная программа повышения трудовой мобильности граждан.

В регионе на основе программно-целевого планирования формируется комплексный подход к созданию условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения края. В рамках этого подхода разработаны плановые документы стратегического и тактического уровней, определяющие эффективные пути, средства и организационные мероприятия по достижению и ресурсному обеспечению поставленных задач, что обеспечивает концентрацию усилий и средств для их достижения.

Основа для решения стоящих задач – совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации с учетом отраслевых и региональных приоритетов развития, формирования достоверной аналитической основы для принятия решений о путях и методах обеспечения кадровых потребностей региона.

Для формирования такой аналитической основы в 2013 г. управлением Алтайского края по труду и занятости населения реализован «пилотный» проект по формированию прогноза потребностей регионального рынка труда в специалистах различных направлений<sup>1</sup>. Он сформир-

---

<sup>1</sup> Прогноз сформирован согласно Методическим рекомендациям по внедрению Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе, разработанным Министерством экономического развития России совместно с Министерством регионального развития России и автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», созданной во исполнение поручений председателя Правительства Российской Федерации В. В. Путина от 17 мая 2011 г. № ВП-П16-3168 и от 27 мая 2011 г. № ВП-П13-3511. В соответствии с данными рекомендациями, а также согласно требованиям п. 8.1 «Дорожной карты» внедрения Стандарта деятельности органов исполнительной

рован в целях реализации п. 7 Плана мероприятий по внедрению стандарта деятельности органов исполнительной власти Алтайского края по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе, утвержденного постановлением Администрации края № 100 от 28.02.2013 г.

В целях формирования прогнозных оценок организовано изучение потребности работодателей Алтайского края в кадрах на ближайшие 7 лет путем анкетирования организаций всех форм собственности и индивидуальных предпринимателей. В рамках опроса потребность работодателей в кадрах определялась в разрезе профессий и должностей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. При формировании потребности в кадрах работодателями учитывались естественное движение кадров, возрастной состав персонала, а также перспективы дальнейшего развития организации (расширение производства, модернизация, изменение экономического состояния и др.).

Широкое информирование работодателей о проводимом опросе через СМИ, совместная информационная работа с отраслевыми органами исполнительной власти и краевыми объединениями работодателей позволили обеспечить максимальную вовлеченность в него курируемых организаций, в том числе реализующих инвестиционные проекты.

В результате опросом было охвачено более 1,2 тыс. субъектов хозяйственной деятельности региона всех форм собственности, из них 67 организаций, реализующих и планирующих реализацию инвестиционных проектов на территории Алтайского края до 2020 г.

Кроме того, при формировании прогноза были учтены экспертные оценки специалистов профильных органов исполнительной власти, тенденции развития региона, отраженные в Стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 г. (Закон Алтайского края от 21.11.2012 г. № 86-ЗС) и сценарных условиях социально-экономического развития Алтайского края (распоряжение Администрации края № 411-р от 29.10.2013 г.).

---

власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Алтайском крае, утвержденной губернатором Алтайского края А. Б. Карлиным 19.08.2013 г., Управлением Алтайского края по труду и занятости населения утвержден Регламент разработки Прогноза (приказ № 10-01/234 от 25.10.2013 г.).

В возрастной структуре населения, занятого в экономике региона, работники в возрасте 30–39 лет составляют более 27%, 40–49 лет – почти 23%, 50–59 лет – почти 24%. Средний возраст работников – 40,4 года, что на уровне среднероссийского показателя и несколько выше, чем в Сибирском федеральном округе (39,7 лет). Высокий образовательный уровень занятого населения (профессиональное образование имеют более 67% занятого населения) свидетельствует о наличии потенциала Алтайского края в развитии высокотехнологичных отраслей. Система профессионального образования Алтайского края включает 37 профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение почти по 50 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих и почти по 90 программам подготовки специалистов среднего звена. Ежегодно свыше 6,5 тыс. чел. из числа незанятого населения проходят профессиональное обучение и получают дополнительное профессиональное образование в учреждениях профессионального образования по направлению государственной службы занятости (рис. 3).

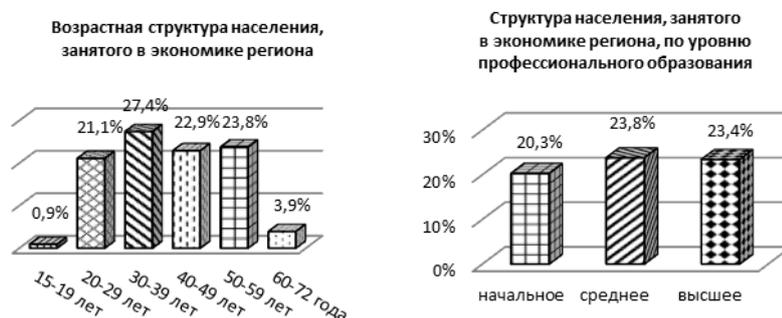


Рис. 3

Исследование подтвердило, что территориальная структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда. В городах также предъявляется спрос на более квалифицированную рабочую силу. Так, по специальностям высшего образования доля столицы Алтайского края, г. Барнаула в общей потребности в специалистах с высшим образованием на 2014–2020 гг. составляет 35%, в работниках с профессиональным образованием – 34%.

Наиболее востребованные специальности высшего образования: энергетика, машиностроение, здравоохранение, образование и педагогика. Потребность в инженерно-технических кадрах на 2014–2020 гг.

составляет пятую часть общего объема потребности в кадрах с высшим образованием.

Среди специальностей и профессий профессионального образования более всего востребованы: «Сестринское дело», «Лечебное дело», «Технология пищевой промышленности», токарь, фрезеровщик, станочник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, слесарь механосборочных работ, мастер строительных и монтажных работ, бетонщик, монтажник и др.

В целом данные специальности и профессии востребованы как на ведущих предприятиях края (ОАО «Алтайвагон», ОАО ПО «Алтайский моторный завод», ОАО ХК «Барнаульский станкостроительный завод», ОАО ХК «Барнаултрансмаш», ОАО «Алтай-кокс», ОАО АПЗ «Ротор» и др.), в том числе в организациях, реализующих крупные инвестиционные проекты (ОАО «Пава», ОАО «Сибирь-Полиметаллы», ЗАО «Алтайский бройлер», ООО «Алтаймясопром» и др.), так и в малом и среднем бизнесе.

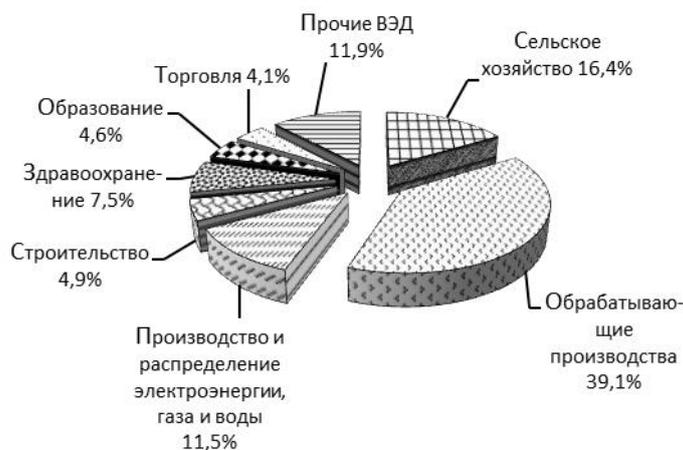


Рис. 2. Структура потребности экономики региона в кадрах по видам экономической деятельности в 2014–2020 гг.

По результатам опроса 79% организаций региона осуществляют перспективное планирование потребности в кадрах.

Основной объем потребности в кадрах приходится на сферу обрабатывающих производств: за 2014–2020 гг. он составит порядка 40% от общей потребности рынка труда в кадрах (21,5 тыс. чел.), из них около 80% – потребность в квалифицированных рабочих. Ведущей отраслью обрабатывающего сектора промышленности в прогнозный пе-

риод останется производство пищевых продуктов. В соответствии с перспективами социально-экономического развития края объемы производства пищевой и перерабатывающей промышленности в ближайшие годы могут увеличиться почти на 18%.

По оценке, в соответствии с данными предприятий промышленности и энергетики, в настоящее время степень обеспеченности работниками руководящего состава составляет около 100%. Это подтверждают и результаты опроса (доля потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием по отрасли незначительна – в среднем 4%). При этом отрасль испытывает нехватку высококвалифицированных специалистов и рабочих. В ближайшие семь лет, с учетом перспектив развития, старения персонала и текучести кадров, потребность ведущих организаций промышленности и энергетики в квалифицированных рабочих кадрах составит более 12 тыс. чел.

Объем потребности рынка труда сельского и лесного хозяйства в специалистах всех уровней профессионального образования составит более 9 тыс. чел. (из них порядка 1 тыс. чел. – для реализации крупного инвестиционного проекта ООО «Алтаймясопром»). В общем объеме потребностей рынка труда доля необходимых кадров для обеспечения этой отрасли составляет 16%. В первую очередь, организации сельского и лесного хозяйства испытывают потребность в квалифицированных рабочих с начальным уровнем профессионального образования – более 70% (наиболее востребованы операторы машинного доения, операторы свиноводческих комплексов, животноводы, трактористы-машинисты, механизаторы и др.). Среди работников с высшим профессиональным образованием особо востребованы ветеринарные врачи, агрономы, инженеры по отрасли, зоотехники.

На основе этих данных, а также в соответствии с приоритетами социально-экономического развития Алтайского края, с учетом кадровой потребности муниципальных образований и демографической ситуации формируются контрольные цифры приема граждан в профессиональные образовательные организации. Однако на повестке дня стоят задачи по обеспечению набора в профессиональные образовательные организации и повышению уровня трудоустройства выпускников профессиональных училищ на профильные предприятия. В крае разработаны и реализуются механизмы решения этих задач – осуществляется модернизация сети профессиональных образовательных организаций с ориентацией на потребности работодателей и отрасле-

вых рынков труда, создаются условия для привлечения и закрепления квалифицированных кадров на производстве, совершенствуется профориентационная работа для обеспечения эффективного профессионального самоопределения детей и молодежи.

В строительной отрасли края, согласно оценкам специалистов профильного органа исполнительной власти, в настоящее время имеется достаточное количество профессиональных кадров, действует комплексная система их подготовки и трудоустройства. Согласно опросу, потребность организаций данной отрасли составит 2,7 тыс. чел., основная доля из которых – квалифицированные рабочие кадры (около 90%). Наибольшая потребность выявлена в таких рабочих профессиях, как бетонщик, каменщик, мастер строительно-монтажных работ, машинист крана и прочей техники на объектах строительства, плиточник-облицовщик, штукатур.

Кроме подготовки кадров, необходимых для строительной сферы в профессиональных образовательных организациях края, закрытие потребности осуществляется с использованием механизмов привлечения иностранных работников необходимой квалификации.

Приоритетным направлением развития экономики региона является туризм. Согласно экспертным оценкам, имеется потребность в профессиональных кадрах, необходимо расширение подготовки специалистов, начиная с контактного персонала и заканчивая уровнем высшего менеджмента. Основными центрами трудоустройства специалистов сферы туризма и гостеприимства являются г. Барнаул (туристские фирмы, гостиницы, санатории), г. Белокуриха (санаторно-курортные учреждения, гостиницы, туристско-экскурсионные услуги), левобережье реки Катунь в Алтайском районе (туристские базы, кемпинги, базы отдыха).

Для эффективного решения задачи по кадровому обеспечению туристической сферы по инициативе губернатора Алтайского края А. Б. Карлина в регионе было открыто уникальное не только для Сибири, но и для России образовательное учреждение – Алтайская Академия гостеприимства.

В среднесрочной перспективе в Алтайском крае продолжится развитие эффективной товаропроводящей инфраструктуры, сохранится поддержка развития малого и среднего бизнеса, что будет способствовать росту потребительского спроса. По данным работодателей и информации органов местного самоуправления, дополнительная потреб-

ность в кадровом обеспечении организаций потребительского рынка муниципалитетов (розничная торговля, общественное питание, бытовые услуги) ежегодно в среднем составит не менее 3 тыс. специалистов, из них более 40% – потребность городов края. По экспертной оценке специалистов отраслевого органа исполнительной власти, с учетом ежегодного прироста сети предприятий розничной торговли и общественного питания, хозяйствующих субъектов, оказывающих бытовые услуги, а также динамики заявленных работодателями вакансий по профессиям потребительского рынка, ожидается, что ежегодно будет дополнительно создаваться порядка 1,5 тыс. рабочих мест.

Согласно опросу организаций сферы образования, потребность в квалифицированных кадрах и специалистах оценивается в 2,6 тыс. чел. – порядка 5% от общей потребности рынка труда в кадрах. По результатам изучения потребностей организаций здравоохранения в квалифицированных кадрах и специалистах их доля в структуре потребностей рынка труда составляет порядка 8% (4,1 тыс. чел.). Таким образом, ежегодно каждая 13-я вакансия будет заявляться для трудоустройства в данной сфере. Основную долю потребности формируют специалисты с высшим профессиональным образованием – врачи (более 40%), а также средний медицинский персонал (30%).

Для решения задачи по кадровому обеспечению социальной сферы в крае ведется целевая подготовка специалистов по программам среднего, высшего и послевузовского профессионального образования, обучение специалистов по программам дополнительного образования, создание условий для планомерного роста профессионального уровня знаний и умений педагогических и медицинских работников, осуществление единовременных компенсационных выплат молодым специалистам, улучшение жилищных условий и повышение заработной платы в соответствии с указом президента от 07.05.2012 г. № 597.

Таким образом, обеспечение экономики региона трудовыми ресурсами возможно в результате преодоления разрыва между реальными потребностями отдельных ее отраслей в квалифицированных рабочих, специалистах и сложившимся уровнем их подготовки. При этом необходимо учитывать, что одним из источников удовлетворения части данной кадровой потребности будут являться граждане, обратившиеся за содействием в поиске работы в службу занятости населения края.

Сформированный прогноз подлежит ежегодной актуализации, а опросы на сегодняшний день остаются основным подходом к формированию прогнозных показателей. Масштабность реализованного проекта выявила некоторые сложности, которые могут возникнуть при проведении подобных исследований в дальнейшем. При определении потребности в кадрах зачастую работодатели могут формировать реальную картину только на краткосрочный период, что препятствует составлению прогноза на долгосрочную перспективу. Так, по отрасли «Сельское и лесное хозяйство» основную долю потребности (43% от потребности на ближайшие семь лет) формируют преимущественно 2014 и 2015 гг. Важно стимулировать работодателей, и прежде всего реализующих инвестиционные проекты, к формированию стратегий кадрового обеспечения для планирования потребности в трудовых ресурсах, своевременности их профессиональной подготовки и эффективного использования в период трудовой деятельности.

Основной сложностью прогнозирования потребности экономики в кадрах является отсутствие единой методики на федеральном уровне. В свою очередь, исходя из имеющейся базы статистических данных, регионы не обладают полной и официальной информацией о структуре рабочей силы.

С другой стороны, в случае разработки общего для регионов автоматизированного программного комплекса, обеспечивающего формирование прогнозных значений показателей состава и распределения трудовых ресурсов, а также потребности экономики в подготовке специалистов, высока вероятность, что не будет учтена специфика региональных экономик. Например, Алтайский край характеризуется высокой долей занятых в сельскохозяйственном производстве (доля сельского населения составляет 45%). Это один из наиболее высоких показателей в Российской Федерации (в среднем по стране доля сельских жителей составляет 26%, по Сибирскому федеральному округу – 28%). Промышленность края в основном представлена обрабатывающими производствами, около 40% работающего населения трудится в учреждениях бюджетной сферы (в среднем по регионам Сибирского федерального округа – 27%).

Решение вопросов по созданию условий для обеспечения экономики и социальной сферы кадрами возможно только на основе межведомственного взаимодействия и при наличии достоверной оценки кадровой потребности в долгосрочной перспективе. Таким образом, зада-

ча разработки надежной аналитической базы, позволяющей принимать корректные управленческие решения в целях регулирования процессов кадрового обеспечения экономики региона, не теряет актуальности и по-прежнему требует проработки путей решения.