

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОБЗОР ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ*

Ванкевич Е.В.,

*доктор экономических наук, профессор,
Витебский государственный технологический университет*

В Республике Беларусь в настоящее время формируется Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (ИАСРТ), которую специалисты МОТ определяют так: «Любая информация о размере и составе рынка труда или любой его части (статистические данные, данные государственных органов, предприятий, обзоры, обследования и проч.), способ, которым он или любая его часть функционирует, проблемы, с которыми он сталкивается, и имеющиеся возможности для развития, а также намерения, связанные с трудоустройством, или стремления тех, кто составляет часть рынка труда» [1]. Методология формирования ИАСРТ основывается на программных документах ЕФО, МОТ, CEDEFOP, международных экспертов, что позволяет сформулировать такие принципы, закладываемые в белорусскую модель, как: многоуровневость (охват макро-, мезо- (регион, отрасль) и микроуровней; дифференциация используемых методов в зависимости от уровня прогнозирования и временного интервала; развитие институциональной среды и институционального строения белорусского рынка труда; дифференциация результатов и расширение круга пользователей продуктами ИАСРТ. Информационно-аналитическая система прогнозирования рынка труда и потребности экономики в кадрах включает взаимодействие заинтересованных участников на пяти этапах – сбор информации, мониторинг, анализ информации, прогноз, обмен информацией, использование ее в принятии решений).

Повышенное внимание к проблеме формирования ИАСРТ в Республике Беларусь обусловлено необходимостью согласования развития рынка труда с системой подготовки кадров, прогнозирования потребности в них, а также будущих навыков и квалификаций в соответствии с задачами реструктуризации экономики и обеспечения ее инновационного развития, предупреждения профессионально-квалификационных дисбалансов между структурой спроса и структурой предложения на рынке труда Беларуси. Приоритетом развития белорусского рынка труда является превентивный характер действий, направленный на оказание помощи предприятиям и работникам, исключение массовых высвобождений и предупреждение роста безработицы. Это требует усиления взаимодействия с учреждениями образования, органами управления и профсоюзами.

Участниками прогнозирования рынка труда и подготовки кадров в Республике Беларусь являются Министерство экономики, Министерство образования, Министерство труда и социальной защиты. Постановлением № 62/68/125 от 30.10.2015 г. Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь созданы две рабочие группы – по текущему планированию подготовки кадров и по совершенствованию средне- и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, разработана структурная Схема Информационно-аналитической системы прогнозирования потребности экономики в кадрах, их профессионального образования и подготовки, которая включает три модуля: «Экономика», «Рынок труда», «Профессиональное образование». Рабочие группы имеют планы работы на период до 2020 г.

В Республике Беларусь существуют три большие базы данных, пригодных для прогнозирования рынка труда и подготовки кадров. Они сформированы Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, Министерством труда и социальной защиты, Министерством образования.

* Исследование проведено в рамках проекта ЕФО «Занятость, трудоустраиваемость и мобильность», задание «Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования навыков в Беларуси: базовый анализ и развитие потенциала» (2015–2016 гг.). Результат проекта полностью изложен в отчете «Информационно-аналитическая система по рынку труда и прогнозированию спроса на квалифицированную рабочую силу в Республике Беларусь» (апрель 2016 г.).

Национальным статистическим Комитетом Республики Беларусь создана статистическая информационная база о демографии, балансе трудовых ресурсов, занятых в разрезе видов экономической деятельности, категорий персонала; о численности работников в разрезе возрастов и профессий (в данных переписи населения 2009 г.). С 2012 года регулярно проводится обследование домохозяйств по проблемам занятости населения в Республике Беларусь (по методологии МОТ).

Информация о численности и структуре безработных собрана в двух базах данных (по результатам обследования домохозяйств и оперативных данных Министерства труда и социальной защиты). В Министерстве труда и социальной защиты создана информационная база о численности обратившихся в органы государственной службы занятости, безработных и вакансиях (она формируется в территориальных органах по труду, занятости и социальной защите и передается в Министерство). Общереспубликанский банк вакансий, находящийся на сайте Министерства труда и социальной защиты в режиме свободного доступа (<http://gsz.gov.by/ru>), используется гражданами в целях поиска работы. В 2015 г. в нем было 35,6 тыс. вакансий, которые за год просмотрели 2,1 млн пользователей.

В Министерстве образования Республики Беларусь собрана полная информация о количественном составе выпускников; о трудоустройстве подлежащих распределению, направлению на работу; в разрезе профилей и направлений образования; специальностей; групп и направлений специальностей, квалификаций, фактически присвоенных тарифно-квалификационных рядов (классов, категорий). Информация систематизирована в разрезе уровней подготовки по классификатору ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации». В автоматизированной системе «Госзаказ и прием» сформированы данные о заказе предприятий на подготовку специалистов, рабочих, служащих по уровням высшего и среднего специального образования на 10-летний период, по уровню профессионально-технического образования – на 5-летний период с отдельным указанием потребности в кадрах для действующих организаций и планируемых. Таким образом, каждое из ключевых министерств запрашивает у предприятий данные о перспективной потребности в работниках.

Функция прогнозирования социально-экономического развития закреплена за Министерством экономики Республики Беларусь. Специалистами НИЭИ Министерства экономики проводится большая работа по подготовке демографических прогнозов, прогнозу баланса трудовых ресурсов и численности занятых по видам экономической деятельности. Основные используемые методы - экспраполяция, метод передвижки возрастов, запрос данных в отраслевых министерствах (концернах), частично применяются корреляционно-регрессионные модели. Периодически проводятся конъюнктурные опросы нанимателей, но систематических опросов по кадровым проблемам нет. На данный момент сложной проблемой остается непроработанность методики прогнозирования дополнительной потребности в кадрах, особенно с учетом структурных изменений в экономике. Сложности в прогнозировании вызывает отсутствие универсальной для использования разбивки численности занятых по профессиям (или профессионально-квалификационным группам). В Министерстве труда и социальной защиты осуществляется анализ и прогноз предложения и спроса на труд только по численности обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите и заявленных в них вакансий на следующий год (краткосрочный период) для планирования мероприятий Государственной программы содействия занятости населения на следующий год. НИИ труда проводит мониторинг социально-трудовой сферы по отдельным направлениям, который охватывает 511 организаций различных форм собственности и видов экономической деятельности.

Основным документом, устанавливающим порядок прогнозирования потребности в трудовых ресурсах, является постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2011 № 972 «О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров». В заказе определяются прогнозируемые государственными органами объемы и структура подготовки кадров (выпуск из учреждений образования) по специальностям (направлениям специальностей, специализациям), квалификациям (профессиям рабочих, должностям служащих) в учреждениях образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов на основании заяв-

ленной организациями дополнительной потребности в трудовых ресурсах. Организации (предприятия) и государственные органы определяют дополнительную потребность в кадрах на основе анализа бизнес-планов и программ развития с учетом среднегодовых показателей изменения количественного и качественного состава работников организаций, пользуясь отраслевыми (или региональными) методиками определения потребности в кадрах. Эти сведения уточняются государственными органами с учетом перспектив развития отраслей экономики и используются при разработке региональных и отраслевых программ «Кадры». Организации после уточнения государственным органом сведений подают в учреждения образования заявки на подготовку специалистов, рабочих, служащих или заключают с учреждениями образования договор о взаимодействии, а также вносят данные в АС «Госзаказ и прием». В формировании АС «Госзаказ и прием» могут участвовать все предприятия, фактически же в ней авторизировано не более 5% организаций преимущественно государственной формы собственности.

На основе заказа Министерство образования по согласованию с Министерством труда и социальной защиты, Министерством экономики, Министерством финансов формирует прогнозные показатели на пятилетний период по профилям (направлениям) образования, которые включаются в государственные программы развития высшего, среднего специального и профессионально-технического образования.

Существуют и негосударственные информационные ресурсы, помогающие составить прогнозы на рынке труда, например портал rabota.tut.by, который предлагает обзоры вакансий и резюме в разрезе профессиональных сфер, не соответствующем принятым в Беларуси классификаторам, обзоры профессий, опросы соискателей и работодателей. По статистике портала, в 2015 г. на нем было размещено 1,138 млн резюме, 11 тыс. вакансий, 35 млн просмотров в месяц.

Таким образом, законодательными и исполнительными органами государственного управления Республики Беларусь уделяется значительное внимание вопросам согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. В настоящее время вопросы определения перспективной потребности в кадрах решают Министерство образования, Министерство труда и социальной защиты и Министерство экономики. Механизм взаимодействия между ними находится в процессе активного формирования, основанного на большом административном ресурсе и стремлении к консолидации действий всех заинтересованных сторон.

Несмотря на значительный информационный и институциональный потенциал, по анализу, прогнозированию и регулированию рынка труда и системы подготовки кадров, созданный совместными усилиями органов государственного, отраслевого и регионального управления в Республике Беларусь, правомерно выделить нескольких «узких» мест в сложившейся системе. Их идентификация поможет более целенаправленно формировать единую информационно-аналитическую систему прогнозирования рынка труда и потребностей национальной экономики в кадрах. Изучение опыта решения данного вопроса в других странах мира, а также опыта содействия странам в построении таких систем со стороны ЕФО, МОТ [1] показало, что все государства в той или иной степени сталкиваются с аналогичными проблемами и решают их. В качестве дисбалансов и ограничений, которые необходимо преодолеть для дальнейшего развития ИАСРТ, можно выделить следующие.

1. Рынок труда не выделен в качестве отдельного объекта прогнозирования. Министерством труда и социальной защиты осуществляется краткосрочный прогноз официально контролируемой его части, Министерством экономики – демографический прогноз и прогноз баланса трудовых ресурсов (его ресурсной и распределительной частей). Однако не до конца определенным остается вопрос прогнозирования перспективной потребности в профессиях, квалификациях с учетом отраслевых сдвигов в средне- и долгосрочном периодах, межпрофессиональной мобильности работников. Сложности в прогнозировании вызывает отсутствие нормативного определения рабочего места и укрупненной, универсальной для использования разбивки численности занятых по профессиям (или профессионально-квалификационным группам).

2. Существует необходимость согласования используемых классификаторов: сведения о численности занятых в модуле «Экономика» формируются в разрезе видов экономической деятельности по ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности», сведения о количестве свободных рабочих мест и вакансий, о количестве обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите и признанных безработными в модуле «Рынок труда» – по ОКРБ 014-2007 «Занятия» и ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих», а сведения о планируемом выпуске специалистов в модуле «Образование» – в разрезе кодов и специальностей (направлений специальности) в соответствии с ОКРБ011-2009 «Специальности и квалификации». Механизм выявления и утилизации морально устаревших специальностей, определения потребности в перспективных профессиях и квалификациях и обеспечения подготовки по ним (что связано с распределением контрольных цифр приема, совершенствованием образовательных стандартов и программ) нуждается в проработке. Необходим единый укрупненный подход к формированию профессионально-квалификационных групп, которые можно проследить от подготовки до использования в видах экономической деятельности.

3. Требуется дальнейшее совершенствование информационной базы. Несмотря на то что в Республике Беларусь сформированы обширные информационные ресурсы для проведения анализа, правомерно отметить: в определенной части эти ресурсы дублируют друг друга и используются не в полной мере. Необходимы их дальнейшая гармонизация с международной статистикой труда, а также открытость и доступность результатов обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения в целях обеспечения возможности построения панельных баз микроданных для эконометрического моделирования.

4. Недостаточно специализированных исследований по проблемам согласования рынка труда и системы образования: в частности, в более углубленном изучении нуждается проблема перехода от учебы к работе. Министерством образования для этого формируется достаточно богатая информация. Каждое образовательное учреждение ежегодно анализирует результаты трудоустройства выпускников предыдущего учебного года, включая их распределение, прибытие на работу, отработку установленного законодательством срока.

Согласно статье 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускники, подлежащие распределению, обеспечиваются первым рабочим местом в соответствии с полученной ими специальностью и присвоенной квалификацией, учитывая текущее состояние рынка труда. В учреждениях образования организован персональный учет распределения, направления на работу и трудоустройства всех выпускников на протяжении двух лет после окончания учебы (по целевикам – на протяжении пяти лет), ведется централизованный компьютерный учет заявок (договоров) на подготовку кадров и письменных запросов организаций о распределении выпускников, работают автоматизированные системы персонального учета их распределения, направления на работу и трудоустройства. Анализируется динамика трудоустройства выпускников в разрезе учреждений образования, уровней и профилей подготовки, областей, отраслей. Но это не первичные микроданные, сводные, предоставляемые учреждениями образования, и они характеризуют только ту часть выпускников, которая подлежит распределению (т.е. обучающихся за счет бюджетных средств). Кроме того, получаемая таким образом информация (общий процент трудоустройства) недостаточна для принятия дальнейших решений о востребованности конкретных навыков и компетенций. В зарубежной практике накоплен опыт отслеживания трудоустройства выпускников (так называемый метод *tracer studies*), который основан на проведении многоступенчатых и многолетних опросов выпускников для определения их трудовой карьеры, востребованных и недостающих навыков и компетенций.

5. Недостаточно проработанными являются методические основы определения перспективной потребности в кадрах для предприятий, планирования дополнительного обучения работников, методика оценки эффективности программ повышения квалификации и переподготовки на предприятиях. Планирование дополнительной потребности в трудовых ресурсах на предприятиях осуществляется отделами кадров на основе заявок руководителей подразделений, оценки перспектив развития субъекта хозяйствования и естественного движения кадров. Недостатком такого подхода является отсутствие определенности в методологическом воп-

росе: на основе чего определяется дополнительная потребность в кадрах и составляется заявка на их подготовку? Все изначально начинается с предприятий, и это правильно. Но при этом следует учитывать особенности их современного состояния в республике: многие сталкиваются с избытком кадров, им приходится решать проблему сокращения штатов, а не увеличения. Часть предприятий главным аргументом в обосновании дополнительной потребности в кадрах считают ресурсное (в данном случае кадровое) обеспечение темпов роста. Снижается качество рабочих мест, а расчет перспективной потребности, как правило, осуществляется исходя из текущего состояния предприятия. Получается, что первоначально, на этапе составления прогнозных оценок потребности предприятий в кадрах, организации подают информацию на рынок образовательных услуг, ориентируясь на текущее обеспечение производственной программы трудовыми ресурсами с минимальной адаптацией [2]. Формирование экстраполяционных прогнозов потребности в кадрах по принципу «от достигнутого» приводит к аналогичным результатам. Кроме того, потенциал кадровых служб на многих отечественных предприятиях нуждается в повышении [3]. Таким образом, основные методические трудности решения этой проблемы состоят в том, что: а) к основным факторам, обуславливающим дополнительную потребность в кадрах, предприятия относят возмещение естественного выбытия и замещение вакантных рабочих мест; б) прогнозировать перспективную потребность в кадрах, особенно потребность в квалификациях, трудно; в) методическое обеспечение кадровых служб недостаточно и их деятельность на многих предприятиях [3] является преимущественно делопроизводительной. Решить данные проблемы можно путем проведения регулярных опросов нанимателей. В этом случае речь должна идти о разработке формы опроса, организации электронной платформы для его регулярного проведения, нормативно-правовой основы.

6. Конечные продукты ИАСРТ на данном этапе – это в основном аналитические документы, предназначенные для органов государственного управления и недоступные для рядовых пользователей. Недостаточно отраслевых и региональных обзоров состояния совокупного рынка труда и его отдельных сегментов.

Органы по труду, занятости и социальной защите регулярно проводят анализ текущей ситуации, но он касается преимущественно официально контролируемой части рынка труда. АС «Госзаказ и прием» является мощным инструментом в аккумуляции информации о перспективной потребности в подготовке кадров, поэтому желательно расширить участие в ней предприятий и периодически публиковать обзоры потребности в кадрах.

Тематические обзоры рынка труда проводятся кадровым порталом РАБОТА.TUT.BY, но это тоже один из срезов рынка труда в Республике Беларусь. Сравнение структуры вакансий по заработной плате, структуры пользователей и вакансий на этом портале и в органах государственной службы занятости показывает, что они характеризуют разные уровни рынка труда в Республике Беларусь

В связи с этим проведение и публикация региональных и отраслевых обзоров о состоянии и тенденциях развития отдельных сегментов рынка труда, динамики спроса и предложения на них, уровня заработной платы, трудоустройства выпускников и их перемещения, а также опросов о продвижении работников на рынке труда и прочем, может стать важным элементом формируемой информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования подготовки кадров, полезной для предприятий, учреждений образования, населения, учащихся и выпускников всех уровней подготовки.

Таким образом, изучение сложившейся системы прогнозирования рынка труда и потребности национальной экономики в кадрах в Республике Беларусь показало, что правомерно выделить основные направления решения данной задачи: 1) развитие институционального строения белорусского рынка труда, 2) совершенствование методического обеспечения прогнозирования, 3) совершенствование информационной базы прогнозирования.

Создание единой информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности экономики в кадрах обеспечивает: 1) формирование единого информационного пространства совокупного рынка труда и системы подготовки кадров; 2) устранение входных

барьеров на рынке труда, появление которых вызвано информационной асимметрией на нем; 3) снижение трансакционных издержек на рынке труда, связанных с осуществлением сделок, т.е. при найме, увольнении, перемещениях, повышении квалификации и переподготовке; 4) повышение гибкости и адаптивности рынка труда за счет его институционального строения (законов, норм, правил). Основными целями формирования единой информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности экономики в кадрах являются: 1) устранение дисбалансов между рынком труда и системой подготовки кадров; 2) обеспечение динамического равновесия рынка труда и системы подготовки кадров в кратко- и долгосрочном периодах; 3) согласование рынка труда и системы подготовки кадров на основе консолидации усилий органов государственного управления, нанимателей, учреждений образования и других заинтересованных, постоянное обновление требований к квалификации и компетенциям персонала, объему и структуре подготовки кадров в соответствии с задачами социально-экономического развития Республики Беларусь. Формирование ИАСРТ позволит консолидировать усилия Министерства экономики, Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, региональных и отраслевых органов управления, учреждений образования и работодателей для обеспечения: своевременной подготовки кадров такой квалификации и такого уровня, которые нужны национальной экономике и эффективного трудоустройства таких кадров по видам экономической деятельности и регионам страны; высокого уровня конкурентоспособности и трудоустраиваемости выпускников учреждений образования за счет ориентации образовательных программ на современные критерии профессиональной квалификации работников, предъявляемые на отечественном и международных рынках труда, повышения их профессиональной гибкости и мобильности; прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг и регулирования их путем изменения объемов, профилей, уровня и сроков подготовки специалистов.

Л и т е р а т у р а

1. Sparreboom, T., Powell, M. Labour market information and analysis for skills development / T. Sparreboom, M. Powell / International Labour Office, Employment Trends Unit, Economic and Labour market Analysis Department. – Geneva: ILO, 2009.
2. Ванкевич, Е. Кадровая служба: направления активизации / Е. Ванкевич // Беларуская думка. – 2011. – № 1. – С. 52–59.
3. Галешова, Е., Ванкевич, Е. Кадровая деятельность в организациях Беларуси: оценка рисков и потенциала / Е. Галешова, Е. Ванкевич // Socialo zinatnu vestnesis (Вестник социальных наук). – Латвия, 2015. – № 1. – С. 23–44.

