

Таблица 4 – Уровень безработицы по воеводствам, в избранных годах, в %

Воеводства	Годы							
	1999	2000	2003	2004	2006	2007	2008	2009
Нижнесилезское	14.8	21.3	26.0	24.9	17.3	12.7	9.1	10.1
Куявско-поморское	13.2	17.8	21.8	22.1	16.2	11.3	9.1	10.4
Люблинское	11.0	14.2	16.0	16.7	12.8	9.5	8.8	9.7
Любуское	16.3	20.7	24.5	23.2	14.0	9.8	6.5	9.6
Лодзинское	12.2	16.6	19.7	18.8	13.4	9.3	6.7	7.6
Малопольское	9.3	11.7	18.0	17.3	12.6	8.5	6.2	7.9
Мазовецкое	10.2	13.1	16.3	14.6	12.3	9.1	6.0	6.0
Опольское	14.1	15.5	18.3	17.8	13.5	9.4	6.5	9.9
Подкарпатское	12.6	15.9	17.7	16.6	13.7	9.6	8.2	10.1
Подляское	12.3	15.2	17.8	15.6	11.3	8.9	6.4	7.1
Поморское	11.1	16.7	20.5	20.2	13.8	9.5	5.5	6.4
Силезское	11.1	17.5	20.2	19.3	14.2	8.1	6.6	6.7
Свентокшиское	13.2	15.7	19.1	20.6	15.5	12.1	8.8	10.8
Варминско-мазурское	19.5	23.6	23.9	22.3	16.0	10.5	7.4	8.5
Великопольское	9.8	13.7	17.1	18.2	12.7	8.3	6.1	7.5
Западно-поморское	19.8	19.1	25.5	23.8	17.2	11.5	9.5	10.4

Источник: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do> (от 02.07.2011).

Наиболее слабые результаты в сфере уровня общественно-хозяйственного развития, измеряемого ВВП и производительностью труда, отмечаются в воеводствах: люблинском, подляском, варминско-мазурском, подкарпатском и свентокшиском. В особенно невыгодной ситуации находятся два последних с учетом одновременно низкого уровня ВВП и низкого использования средств труда.

Список использованных источников

1. Евтухович А., Территория и современные дилеммы ее развития, Изд. Лодзинского университета, Лодзь 2005.
2. Валовый внутренний продукт, Управление статистики в Катовицах, Катовице 2010.

УДК 332.145+331.108(476)

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА В КАДРАХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

*М. П. Пилуй, старший научный сотрудник
ГНУ «НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Одним из приоритетов государственной кадровой политики Республики Беларусь является совершенствование системы прогнозирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности общества. В условиях инновационного развития экономики страны и ее регионов возрастает роль прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах на всех уровнях хозяйствования. Определение перспективной потребности экономики в кадрах на всех уровнях хозяйствования диктуется также изменениями отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятости, сокращением трудовых ресурсов, дисбалансом спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Прогнозирование потребности региона в кадрах осуществляется методами экспертных оценок, нормативным, экстраполяцией, балансовым, экономико-математического моделирования. При выборе методов прогнозирования необходимо учитывать их преимущества и недостатки. Наибольший интерес, с точки зрения точности представляет нормативный метод и экономико-математическое моделирование. На основе нормативного метода созданы методики определения потребности региона в кадрах в отраслях сферы услуг. В основе метода экспертных оценок лежит мнение специалистов, основанное на их научной квалификации и практическом опыте. Основным препятствием для использования модели межотраслевого баланса является сложность математического программирования нормативов трудовых затрат, отсутствие для расчетов необходимой статистической информации.

В целях повышения эффективности государственной кадровой политики принят ряд документов и нормативных правовых актов, направленных на изучение дополнительной потребности экономики на всех уровнях хозяйствования в трудовых ресурсах, оптимизацию подготовки кадров, формирование заказа на подготовку специалистов[1].

В настоящее время республиканскими органами государственного управления разрабатываются прогнозы обеспеченности кадрами по отраслям экономики и административно-территориальным единицам с учетом их отраслевых и территориальных особенностей обеспеченности трудовыми ресурсами, условий и направлений социально-экономического развития.

Вместе с тем, до сих пор отсутствует единая методика определения текущей и перспективной потребности отраслей и регионов в кадрах. Основой ее создания может стать методика формирования и расчета баланса трудовых ресурсов, разработанная Министерством статистики и анализа Республики Беларусь[2]. Баланс является средством оценки трудового потенциала страны и ее регионов и представляет собой систему показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов, источники их формирования, распределение занятого населения по отраслям и регионам.

Основные подходы к составлению прогноза трудовых ресурсов представлены в Методических рекомендациях по разработке Комплексного прогноза социально-экономического развития Беларуси на период до 2010 г. При его разработке выявляются тенденции формирования занятости населения на перспективу на основе анализа фактической занятости населения страны с выделением трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов. Однако на основе Методических рекомендаций определяются только количественные показатели прогноза, в то время как в условиях инновационного развития экономики существенно видоизменяется профессионально-квалификационный состав занятых в отраслях и регионах страны.

Коллектив авторов под руководством Головачева А.С. разработал методику прогноза численности работающих по отраслям экономики[3]. Согласно методике, на основе демографического прогноза и сложившихся коэффициентов экономической активности различных социальных групп населения определяется общая численность занятых в отраслях и регионах. Выявляется также вероятный спрос на рабочую силу при сохранении основных факторов и тенденций социально-экономического развития страны и регионов в краткосрочном периоде.

Научно-исследовательским экономическим институтом Министерства экономики Республики Беларусь разработаны методические подходы к разработке прогноза занятости населения в условиях развития рыночных отношений[4]. Отчетный и прогнозный баланс трудовых ресурсов в среднегодовом исчислении является исходной базой для определения занятости населения на перспективу, который состоит из таких разделов, как трудовые ресурсы, распределение трудовых ресурсов и распределение занятых в экономике отраслям и регионам. При расчете прогнозной численности занятых в экономике учитывается рост объемов производства товаров и производительность труда. Численность занятых в сфере

производства услуг определяется исходя из численности и половозрастного состава населения и нормативной численности соответствующих работников в расчете на 1000 жителей.

Однако указанные методики не позволяют рассчитать текущую и перспективную занятость в стране и регионах по профессионально-квалификационным группам.

В целях реализации государственной кадровой политики НИИ теории и практики государственного управления Академии Управления при Президенте Республики Беларусь предлагает использовать Методические рекомендации по разработке региональных и отраслевых кадровых программ. Для обеспечения региона кадрами необходимо разрабатывать в разрезе регионов прогнозы численности трудовых ресурсов и занятости населения, выявлять предложение рабочей силы по профессиональным группам, общую и дополнительную потребность в рабочих и специалистах. Раскрываются также возможные источники удовлетворения дополнительной потребности отраслей и регионов в кадрах.

Основным инструментом прогнозирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности региона является баланс трудовых ресурсов, который разрабатывается органами статистики на уровне республики, ее областей и г. Минска.

В Методических рекомендациях по разработке региональных и отраслевых кадровых программ при прогнозировании общей потребности региона в кадрах для промышленно-производственного персонала предлагается использовать метод корректировки их базовой численности на прогнозируемый рост или сокращение объемов производства, ввода новых рабочих мест, для отраслей сферы услуг - штатно- нормативный метод с учетом изменений в организационной структуре отрасли.

В то же время в США с 60-х годов XX века, а затем и в других развитых странах на основе метода межотраслевых балансов составляются прогнозы численности и структуры рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе[5]. Прогнозирование рабочей силы в отраслях и регионах в профессионально-квалификационном разрезе в развитых странах проходит следующие основные этапы. Вначале прогнозируется величина ВВП на основе прогноза численности рабочей силы и занятых, числа отработанных часов и производительности труда. Затем ВВП распределяется на категории конечного спроса (потребление, капиталовложения, государственные расходы и т.д.) и продукцию отраслей экономики, необходимую для удовлетворения этого спроса. Прогноз продукции отраслей получают с помощью матрицы «затраты - выпуск». Оценивая изменения технологических коэффициентов, связывающих численность занятых с объемом конечного продукта в каждой отрасли и регионе, разрабатывается прогноз численности занятых по отраслям и регионам.

Далее прогнозируется численность и профессиональная структура занятых по отраслям и регионам, исходя из ожидаемых объемов выпуска продукции и производительности труда. Полученные прогнозные данные по всем профессиональным группам в отраслях и регионах агрегируются и уточняются для составления прогноза профессионально-квалификационной структуры занятых в экономике США в целом.

В развитых странах создана эффективная система прогнозирования, основывающаяся на учете потребностей отраслей и регионов в работниках по профессионально-квалификационному составу. Учитывая опыт развитых стран и особенности социально-экономического развития, аналогичный прогноз профессионально-квалификационного состава рабочей силы отраслей и регионов целесообразно организовать и в нашей стране.

В России прогнозирование занятости предлагается начинать с прогноза динамики макроэкономических показателей: уровня инфляции, динамики ВВП и промышленного производства, инвестиции[6]. На основе макроэкономических показателей определяется перспективная потребность в рабочей силе в разрезе отраслей и регионов.

Имеются и другие подходы к определению потребности предприятий (регионов) в квалифицированных кадрах. Управлением Государственной службы занятости населения Кемеровской области осуществлялось определение потребности предприятий в квалифициро-

ванных кадрах. В течение 2007 г. проводились обследования работодателей с помощью анкетирования и сбора информации, связанной с рабочими профессиями. По результатам анкетирования отслеживалась потребность предприятий и региона в рабочих в профессионально-квалификационном разрезе, составлялись достаточно точные прогнозы. Данные о выпуске специалистов сопоставлялись с потребностями предприятий и региона в кадрах, что позволило выявить уровень удовлетворения потребности в рабочих кадрах на перспективу за счет их подготовки.

Изучение отечественного и зарубежного опыта свидетельствует о необходимости разработки в стране прогнозов общей и дополнительной потребности экономики в целом, ее отраслей и регионов в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе. Такие прогнозы должны стать составной частью макроэкономического прогнозирования экономики на долгосрочный период, а также лежать в основе формирования госзаказа на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих. При этом прогнозирование экономики страны в целом, ее отраслей, производств и регионов необходимо осуществлять по единым методологическим подходам, начиная с микроуровня и заканчивая макроуровнем, с последующей корректировкой полученных результатов с прогнозным балансом трудовых ресурсов страны и ее регионов.

Назрела необходимость создания единой системы мониторинга и прогнозирования спроса и предложения рабочей силы в отраслях и регионах в профессионально-квалификационном разрезе. Мониторинг должен проводиться в единстве систем сбора, обработки и предоставления статистической информации о распределении спроса на рабочую силу по профессиям и квалификации. В целях анализа спроса и предложения рабочей силы необходима организация регулярной статистической информации о движении рабочих мест и рабочей силы в экономике страны, отраслях и регионах в профессионально-квалификационном разрезе.

Список использованных источников

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 16 октября 2008 г. № 1547 «Об утверждении Положения о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов» [Изменения и дополнения: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 25 февраля 2010 г. №274 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь.- Минск. - 2010, № 56)].
2. Методика по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов: Постановление Министерства статистики и анализа Республики Беларусь 18.07.2008 г. № 89 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь.- Минск, 2008, № 147.
3. Экономика и рынок труда: Учебник/ Под редакцией проф. А.С. Головачева.- Минск, 1995.- 102 с.
4. Прогнозирование социально-экономического развития Республики Беларусь: вопросы теории и методики / Под общей ред. В.Н. Шимова, Я.М. Александровича, А.В. Богдановича, С.П. Ткачева.- Минск: НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь, 2001.- 336 с.
5. Зарецкая С.П. Кадры специалистов США в условиях НТР: вопросы структуры, использования и подготовки / Отв. ред. В.И. Марцинкевич.- М., 1985.- 167 с.
6. Семенов А. Макроэкономический прогноз занятости // Человек и труд.- М.- № 1, 1996.- С. 30-32.