

МЕТОДИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Развитие экономики непосредственно связано с научно-техническим прогрессом. Для оценки потребности экономики в трудовых ресурсах на средне- и долгосрочную перспективу необходима система прогнозирования кадровой потребности. Существующие методики прогнозирования потребности в трудовых ресурсах разработаны:

– в Республике Казахстан «Методика определения потребности отраслей экономики в кадрах в разрезе отраслей, специальностей и регионов» утверждена Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 1 июля 2013 года № 299-ө-м.

– в Российской Федерации «Методика формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах» утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации 11 сентября 2024 года № 2461-р.

– в 2019 г. страны – члены Организации экономического сотрудничества и развития приняли Стратегию развития компетенций («OECD Skills Strategy») [1].

– компания АСТ (США) признаваемая одной из ведущих в прогнозировании востребованных навыков, внедрила в 2013 году инновативный подход, который базируется на анализе существующих разрывов в навыках [2].

Изучением вопроса прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах занимались в свое время ученые, такие как А. Смит, Д. Рикардо, Ф. Кенэ, К. Маркс, А. Маршал, Дж.М. Кейнс и др. В 1997 г. Российский академик В. Л. Макаров разработал CGE-модель, получившую название RUSEC (Russian economy) [3]. В новейшей истории изучению вопросов прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах посвящены работы В. А. Гуртова, С.Ю. Алашеева, В.М. Т.Н. Мироновой, Синельникова, Е.В. Скрипкиной и др. [4, 5, 6, 7].

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 1016 «О некоторых вопросах прогнозирования потребности экономики в кадрах» обязывает Министерство труда и социальной защиты ежегодно осуществлять формирование баланса трудовых ресурсов и потребности экономики в кадрах по профессионально-квалификационным группам по Республике Беларусь, областям и г. Минску на пятилетний прогнозный период.

Прогнозирование потребности экономики в кадрах по профессионально-квалификационным группам в условиях инновационного развития экономики является основным механизмом сокращения профессионально-квалификационного и территориального дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, оперативного реагирования системы высшего, среднего специального и профессионально-технического образования на подготовку кадров в разрезе профессий и специальностей в соответствии с запросами экономики.

Сочетание опроса нанимателей, анализа прогнозных показателей с построением трендов и создание различных сценариев будущего позволит расширить возможности анализа количественных и качественных характеристик списочной численности работников и ее прогнозной численности на предстоящее пятилетие.

Алгоритм прогнозирования потребности в трудовых ресурсах с использованием комбинированного подхода выглядит следующим образом.

1. Формирование входных параметров.

Определяем объемы подрядных работ на текущий и в прогнозном периодах, а также численность занятых в строительстве на текущий период. Производительность труда является характеристикой эффективности управления трудовыми ресурсами. Она также существенно влияет на определение потребности в трудовых ресурсах.

2. Определение численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде:

Определение численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде проводим по оптимистическому и вероятностному сценарию.

2.1 Оптимистический сценарий

При условии сохранения темпа роста производительности труда и валовой добавленной стоимости, согласно проекту Стратегии развития строительного комплекса Республики Беларусь до 2035 года, потребность в трудовых ресурсах в прогнозном периоде до 2030 года будет выглядеть следующим образом (рис. 1)

2.2 Вероятностный сценарий

Если же производительность труда останется на прежнем уровне, а темп роста валовой добавленной стоимости сохранится, то потребность в трудовых ресурсах в строительстве будет выглядеть следующим образом (рис. 2).

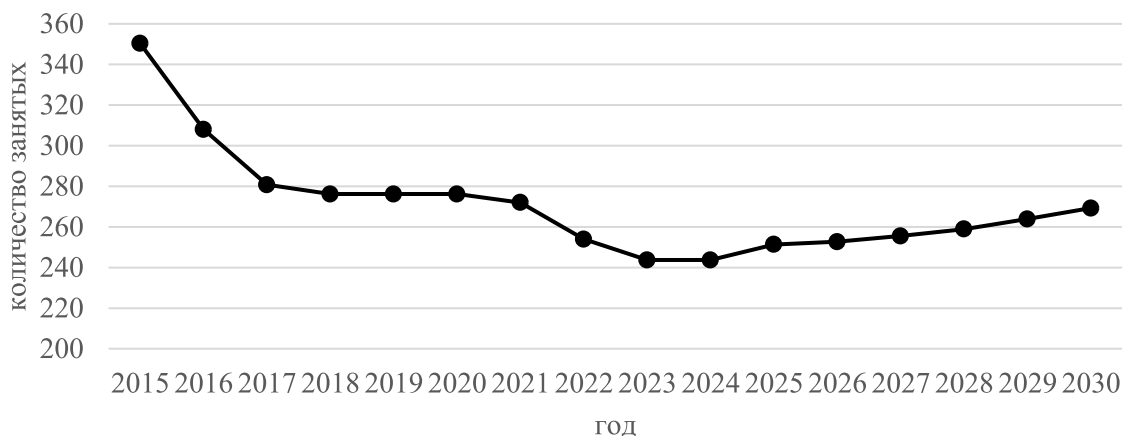


Рисунок 1 – Потребность в трудовых ресурсах в прогнозном периоде (оптимистический сценарий)

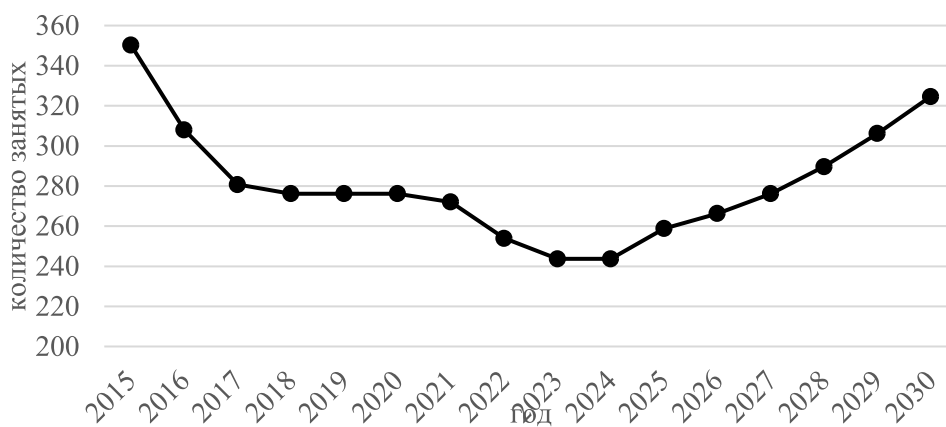


Рисунок 2 – Потребность в трудовых ресурсах в прогнозном периоде (вероятностный сценарий)

3. Определение ежегодной дополнительной потребности в кадрах в строительстве.

Она представляет собой сумму потребности в кадрах «на создание» рабочих мест и потребности «на выбытие».

Потребность «на создание» – обеспечение кадрами новых рабочих мест в связи с реализацией инвестиционных проектов.

Потребность «на выбытие» связана с естественно-возрастным выбытием работников с предприятия за рассматриваемый период времени (пенсия, нетрудоспособность и т. д.).

4. Определение дополнительной потребности в кадрах по профессионально-квалификационным группам.

Для определения дополнительной потребности в кадрах по профессиям необходимо использовать результаты опроса нанимателей о наиболее востребованных профессиях. При обработке анкет формируется общий перечень уникальных востребованных профессий / специальностей на всех предприятиях строительного комплекса.

Таким образом, на основе прогноза потребности в кадрах с распределением по профессионально-квалификационным группам формируется прогноз по выпуску специалистов различного уровня образования. Сравнивая количество выпущенных специалистов с потребностями рынка труда, можно своевременно корректировать цифры приема в учебные заведения согласно потребностям строительного комплекса.

ЛИТЕРАТУРА

1. OECD Skills Strategy 2019: skills to shape a better future [Электронный ресурс]: OECD documents. URL: <https://www.oecd.org/en/data/insights/data-explainers/2024/05/oecd-skills-strategy-framework-and-dashboard.html>
2. Work Readiness Standards and Benchmarks, 2013 [Электронный ресурс]: URL: <https://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/Work-Readiness-Standards-and-Benchmarks.pdf>
3. Макаров, В. Л. Применение вычислимых моделей в государственном управлении / В. Л. Макаров, А. Р. Бахтизин, С. С. Сулакшин. – М.: Научный эксперт, 2007. – 304 с.
4. Гуртов В. А., Мезенцев А. Г., Питухин Е. А. Прогнозирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования // Рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Карелия: Сб. научных статей по материалам научно-практического семинара. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2003. С. 59–72.
5. Алашеев С.Ю., Посталюк Н.Ю. Всё ли решают кадры: методики прогнозирования кадровых потребностей экономики // Образовательная политика. 2010. № 7–8 (45–46). С. 121–124.
6. Миронова, Т. Н. О прогнозных тенденциях развития кадрового потенциала экономики Республики Беларусь / Т. Н. Миронова, А.Г. Фолежинский // Социально-экономическое развитие организаций и регионов в условиях цифровизации экономики : сборник научных статей, Витебск, 2020 г. / УО "ВГТУ". - Витебск, 2020. - С. 103-106
7. Синельников В. М., Скрипкина Е. В., Жмакина Н. Д., Драница В.П. Анализ обеспеченности предприятий республики беларусь трудовыми ресурсами и прогнозирование их потребностей // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. №7.