

**Терновой Дмитрий Владимирович**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Управление персоналом

**Магистерская программа:** Государственное и муниципальное управление

**Методологические аспекты разработки прогноза баланса трудовых ресурсов в РФ**

**Аннотация:** В статье рассматриваются достоинства и недостатки методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне Российской Федерации. Особое внимание обращается на отсутствие методологического единообразия при разработке прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне субъектов РФ.

**Ключевые слова:** занятость населения, рынок труда, прогноз баланса трудовых ресурсов, методика разработки прогноза.

Комплексный прогноз развития экономики, ее отраслей и территорий – основа для постановки и решения актуальных задач социально-экономической политики, в том числе в сфере занятости и на рынке труда. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути развития инновационной экономики в результате отсутствия необходимого кадрового состава, способного обеспечить инновационную составляющую. Решить эти проблемы можно путем прогнозирования баланса трудовых ресурсов.

© В Российской Федерации опыт и методология составления прогнозного баланса трудовых ресурсов на государственном уровне на протяжении 20 лет были забыты. Однако, понимая необходимость длительного прогнозирования спроса и предложения на рынке труда, Правительство Российской Федерации приняло постановление от 3 июня 2011 года № 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» [1]. На сегодняшний день существуют несколько

методик, описывающих возможные варианты прогнозирования численности трудовых ресурсов на уровне агрегированных показателей. На территории нашей страны в качестве базовой методологии разработки прогнозного баланса трудовых ресурсов России выступает Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 февраля 2012 г. № 178н «Об утверждении методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» [2].

В целях обеспечения выполнения положений указанных выше документов специалистам министерства приходилось проводить анализ больших объемов данных из различных источников (в том числе федерального статистического наблюдения) с последующей подготовкой регулярной отчетности о ситуации на рынке труда. При этом аналитические материалы текущей отчетности готовились каждый раз заново, материалы, в том числе регулярно формируемые таблицы, создавались с нуля или с использованием шаблонов, актуализация которых осуществлялась вручную, что требовало существенных временных затрат. Используемые для прогнозирования и подготовки аналитических материалов данные хранились в различных источниках, что затрудняло использование информации, а также формирование согласованного прогноза. Более того, не всегда удавалось обосновать полученные результаты прогнозирования, а подготовка текущей отчетности требовала значительных трудовых и временных затрат.

Все это вызвало необходимость в инструментальных средствах по ежегодной разработке прогноза баланса трудовых ресурсов страны. В результате была разработана и введена в эксплуатацию информационная система «Прогноз баланса трудовых ресурсов». Созданная система позволила автоматизировать построение прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации в соответствии с утвержденной методикой разработки прогноза, а также консолидации данных различных источников мониторинга рынка труда. Однако качество и достоверность составляемых прогнозов определяется не столько инструментальными средствами, сколько выбранной расчетной методикой. К достоинствам утвержденной методики разработки прогноза

баланса трудовых ресурсов относится ее относительная простота. Вместе с тем, ей, на наш взгляд, свойственен ряд недостатков. Так, например, методика предусматривает возможность несбалансированности баланса трудовых ресурсов в зависимости от соотношения ресурсной и распределительной частей баланса трудовых ресурсов, но в ней фактически не прописаны пути устранения этой несбалансированности. Требуется совершенствование и механизм предоставления сведений для разработки прогноза баланса трудовых ресурсов.

Есть потребность в разработке прогноза баланса трудовых ресурсов не только на среднесрочную, но и на долгосрочную перспективу, поскольку, например, согласование перспективных потребностей экономики и возможностей системы профессионального образования требует упреждения до 5 лет. Необходима корректировка и адаптация методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов с учетом изменения горизонта прогноза.

Кроме того, согласно Постановлению Правительства РФ от 3 июня 2011 года № 440 органам исполнительной власти субъектов РФ рекомендовано разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов по субъектам РФ [1]. Однако, в силу рекомендательного характера и слабого методического обеспечения разработки прогноза баланса трудовых ресурсов на уровне субъектов РФ, далеко не все регионы РФ ведут указанную работу.

Эксперты отмечают, что слабость методического обеспечения также проявляется и в том, что не отлажен механизм обмена опытом разработки прогноза баланса трудовых ресурсов в регионах РФ, обсуждения полученных результатов, совершенствования используемых методов и подходов. Отдельные попытки создания таких площадок для обсуждения на местах заслуживают внимания (например, Третья Всероссийская школа-семинар «Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации», проходившая с 16 по 19 апреля 2013 года в городе Петрозаводске, Республика Карелия), но пока не в состоянии полноценно ликвидировать существующий пробел. Представляется, что соответствующая задача должна решаться на

федеральном уровне усилиями и под эгидой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [3]. Здесь же следует также говорить и о необходимости разработки на федеральном уровне единой методики и программного продукта для формирования прогноза баланса трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, в том числе в профессионально-квалификационном разрезе, с учетом лучшего опыта и детализацией методических подходов к прогнозированию конкретных показателей.

Наличие надежных инструментов прогнозирования позволит не только достичь баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и перераспределить ресурсы в соответствии с задачами инновационного развития экономики, но и выявить несоответствия планов социально-экономического развития страны и ее регионов с их возможностями (технологическими, кадровыми и т. д.) и проработать различные сценарии и способы достижения поставленных целей. При этом, осуществление постоянного мониторинга формирования и использования трудовых ресурсов и прогнозирования структуры занятости населения настоятельно требуют развитой статистической базы, позволяющей с той или иной степенью достоверности отслеживать происходящие изменения на рынке труда. В условиях несбалансированности спроса и предложения рабочей силы статистические данные о составе занятости населения могут стать надежной основой для принятия управленческих решений на различных уровнях.

### Литература

1. Постановление Правительства РФ от 3 июня 2011 года № 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» // Российская газета. 2011. 10 июня.
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 февраля 2012 г. № 178н «Об утверждении методики разработки

прогноза баланса трудовых ресурсов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2012. № 27.

3. Рекомендации Третьей Всероссийской школы-семинара по прогнозированию кадровых потребностей на тему «Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа:  
<http://labourmarket.ru/seminars/2013/docs/rekomendacii.pdf>

© Бюллетень магистранта 2014 год № 6