

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА*

Рассмотрены роль и функции субъектов трудового посредничества различного уровня в прогнозировании и изучении рынка труда. Даны рекомендации по совершенствованию прогнозной деятельности государственных и негосударственных субъектов инфраструктуры рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, инфраструктура рынка труда, организации трудового посредничества, служба занятости, прогноз, методы и система прогнозирования.

I.S. Zmanovskiy

FORECASTING AT VARIOUS LEVELS OF LABOR MARKET REGULATION

The paper studies the role and functions of employment agents of various levels in labor market forecast and analysis. The author gives recommendations on improving the forecast work of state and private subjects of the labor market infrastructure.

Keywords: labor market, labor market infrastructure, employment agencies, employment service, forecast, forecasting methods and system.

Система организации прогнозирования рынка труда предполагает следующие составляющие ее компоненты:

- субъекты прогнозирования на различных уровнях организации регулирования социально-трудовых процессов, политики занятости, распределение между ними функций по прогнозированию;
- источники и методы получения информации о состоянии рынка труда, необходимые при осуществлении прогноза;
- подходы и методы прогнозирования рынка труда и социально-экономических факторов его развития;
- цель прогнозов и характер их использования при осуществлении политики занятости и регулирования рынка труда.

Рассмотрим, какую роль в прогнозировании рынка труда выполняют различные субъекты инфраструктуры рынка труда городского и регионального уровней.

Государственные региональные структуры участвуют в прогнозировании рынка труда для осуществления контроля за развитием социально-трудовых процессов, для разработки планов и программ экономического и социального развития территорий, определения планов подготовки специалистов. В таком прогнозе основным методом является трендовая экстраполяция и балансовый метод, реже сценарный и экспертный прогноз. В качестве источников информации выступают данные региональных управлений Федеральной службы статистики, учет и анализ

* Работа выполнена в рамках реализации проекта «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы», госконтракт с Минобрнауки РФ № 14.740.11.0564).

собственных данных по подведомственным учреждениям, результаты периодически проводимых исследований (статистических наблюдений). На государственном уровне рекомендуется применять альтернативные методы анализа и прогноза — как количественные, так и качественные, стремиться к сбору более достоверной статистической информации, реально отображающей ситуацию.

Служба занятости населения является основным субъектом государственной инфраструктуры трудового посредничества, следовательно, выполняет основную функцию по анализу и прогнозированию регионального рынка труда. Результаты ее аналитико-прогнозной деятельности служат основой для разработки региональной программы содействия занятости населения, для оценки будущего развития рынка труда, определения перспективных мероприятий активной политики занятости. Основным методом прогнозирования является трендовая экстраполяция и интерполяция, реже сценарный метод. В качестве информационного источника выступает оперативная и отчетная статистическая информация, учитываемая и анализируемая в самой службе занятости на ее различных уровнях, данные органов статистики, результаты единовременно проводимых выборочных обследований домохозяйств по вопросам занятости. На уровне службы занятости рекомендуется использовать для прогноза полноценную, отвечающую реальной ситуации базу данных ищущих работу и вакансий. Для этого необходимо совершенствовать методы учета ищущих работу граждан и способы сбора информации о вакансиях.

Отделы (управления, комитеты или департаменты) по труду в рамках администраций муниципальных и региональных органов власти также участвуют в осуществлении анализа и прогноза социально-трудовой сферы, в реализации политики занятости на местном уровне. Прогноз в данном случае осуществляется для разработки программ социально-экономического развития территорий, социальных проектов, для определения механизма контроля за квотированием рабочих мест, за высвобождением работников, трудоустройством отдельных категорий населения, для планирования трудовых ресурсов. Основными методами прогнозирования являются трендовая экстраполяция, экспертный метод, балансовый метод, интерполяция. При разработке прогнозов местные органы власти используют, как правило, данные территориальных управлений статистики, отчетность предприятий и государственных органов по труду и занятости, данные периодически проводимых выборочных обследований по вопросам уровня жизни и занятости населения. Учитывая нестабильность экономической ситуации, необходимо в дополнение к традиционным методам прогноза (экстраполяция и балансовый метод) все больше использовать альтернативные методы сбора и анализа информации, например качественные социологические методы (экспертного опроса, сценарный).

Учреждения профессионального образования должны обязательно участвовать в проведении анализа и в построении прогнозов развития трудовых процессов. Их участие необходимо для разработки планов подготовки и переподготовки специалистов с учетом требований рынка труда, открытия новых факультетов, курсов повышения квалификации. Основными методами в данном случае являются экспертный метод, социологические методы анализа и прогноза, сценарный метод. В качестве источника информации для прогнозирования выступают данные учреждений образования о численности и структуре подготавливаемых кадров, о спросе на конкретные специальности, данные о потребности в работниках раз-

ных профессий на рынке труда, о перспективе экономического развития территории и ситуации на рынке труда, о востребованности и престижности отдельных специальностей. При проведении образовательной политики целесообразно регулярно использовать прогнозные методы (качественные и количественные социологические, статистические) для изучения перспективной потребности в специалистах разного профиля.

НИИ труда, научно-исследовательские центры и кафедры при высших учебных профессиональных заведениях самостоятельно организуют исследовательскую и аналитико-прогностическую деятельность. Их участие необходимо для отслеживания тенденций, характера и причинно-следственных связей развития рынка труда, для оценки различных факторов влияния на трудовые процессы. Все это способствует формированию научно обоснованной базы принятия стратегических решений в социально-трудовой сфере на различных уровнях управления. Научно-исследовательские организации используют различные методы анализа и прогноза, в частности корреляционно-регрессионный, многомерный статистический анализ, социологические методы, сценарный подход, моделирование и др. При осуществлении прогноза опираются на результаты собственных разработок и исследований, на доступные данные предприятий, управления статистики и государственных органов по труду и занятости. На уровне научно-исследовательских организаций необходимо чаще проводить прикладные исследования и прогноз ситуации на рынке труда с разработкой конкретных рекомендаций государственным органам, расширять источники получения информации для построения достоверного прогноза.

Негосударственные субъекты инфраструктуры рынка труда также самостоятельно организуют анализ и прогноз социально-трудовой сферы для отслеживания общего развития рынка труда, для контроля за изменением занимаемой ниши на рынке труда, для разработки стратегий развития своего предприятия, определения общей потребности в рабочей силе. Методы прогноза определяются в зависимости от предполагаемой цели. Для осуществления анализа и прогноза используются собственная информационная база, оперативные и отчетные статистические данные, результаты самостоятельно проводимых социологических исследований. Негосударственным организациям инфраструктуры рынка труда необходимо наладить сотрудничество и взаимообмен информацией и результатами прогноза с государственными органами по труду и занятости.

Основными негосударственными организациями трудового посредничества являются кадровые агентства. Прогноз рекрутинговые компании проводят для определения перспектив работы своей организации и сотрудничества с работодателями, построения стратегии своей деятельности на занимаемом сегменте рынка труда. Используют в основном такие методы прогноза, как сценарный подход, метод трендовой экстраполяции, экспертный метод, метод аналогий. Базой для проведения прогнозирования и анализа служат собственные данные о вакансиях и обращающихся, данные официальной статистики, результаты самостоятельно проводимых исследований по необходимости. Основной рекомендацией для кадровых агентств является целесообразность разрабатывать прогноз совместно с государственными органами по труду, взаимодополняя свои источники данных и методы прогноза.

Службы по управлению персоналом на предприятиях, учебно-производственные центры при предприятиях относятся к негосударственным

субъектам инфраструктуры рынка труда на локальном уровне. Прогнозную функцию они выполняют для определения стратегий трудового поведения работников своего предприятия, их трудовой мобильности, планирования карьеры, профобучения персонала, для разработки социальных программ развития фирмы, планов по найму и увольнению персонала в связи с производственной необходимостью и перспективами развития. Основными используемыми методами прогноза являются балансовый метод, моделирование, корреляционно-регрессионный, интерполяция, экспертный и сценарный методы, многомерный анализ и прогноз. Источник информации для анализа и прогноза — это данные кадрового отдела о составе персонала и мерах политики управления персоналом, данные официальной статистики об ищущих работу и их профессиональной подготовке, результаты собственных социолого-статистических исследований. Прогноз на корпоративном уровне должен служить средством контроля за ситуацией на внешнем городском рынке труда, за спросом на рабочие места и механизмом политики управления персоналом на своем предприятии.

Итак, прогнозирование социально-экономических систем, в том числе рынка труда, осуществляется на разных территориальных уровнях: национальном (государственном, федеральном), региональном, городском (районном, местном), внутрифирменном (локальном). Авторская позиция заключается в обосновании необходимости прогнозирования рынка труда на уровне крупного города в условиях регионального развития. Крупный город должен явиться объектом регулярных социолого-статистических обследований и прогноза развития его экономических и социально-трудовых процессов. Данное обстоятельство вызвано следующими причинами:

- развитие региона в целом не всегда определяет тенденции развития его отдельных территорий (городов и районов);
- крупные региональные образования отличаются особенно дифференцированным развитием его административных единиц;
- развитие рынка труда городов и районов обусловлено особенностями территориального (регионального) экономического роста и формирования спроса на рабочую силу и ее предложения;
- социально-экономическое развитие региона обусловлено его природно-климатическими, отраслевыми, экологическими, внешнеэкономическими особенностями и возможностями;
- каждое муниципальное и региональное образование определяет свою тактику и стратегию регулирования рынка труда, программу политики занятости, учитывая территориальную экономическую конъюнктуру.

Необходимо отметить также приоритетность (преимущества) и ограничения государственных рычагов в регулировании рынка труда на региональном уровне. Рассмотрим это на примере сравнительного анализа особенностей воздействия на рынок труда государственных и негосударственных организаций трудового посредничества:

1. Государственное регулирование охватывает только открытый сегмент рынка труда, распространяет свое влияние на его официальную (регистрируемую) часть. Негосударственные структуры действуют и на скрытой части рынка труда, не поддающейся учету и контролю со стороны органов по труду и занятости.

2. Негосударственные организации по трудоустройству работают на «ограниченном» сегменте, т.е. являются специализированными по про-

фессиональному признаку, в то время как государственные службы занятости представляют собой организации широкого профиля.

3. Объектом государственных служб занятости выступают в основном незанятые категории граждан, в том числе неконкурентоспособные на рынке труда социально уязвимые группы населения. Объектом негосударственных организаций трудового посредничества являются в основном высококвалифицированные специалисты и рабочие, как безработные, так и желающие сменить работу.

4. Государственный механизм регулирования рынка труда обеспечивается посредством реализации планов и программ содействия занятости населения, имеющих нормативно-правовой обязательный характер, и предполагающих отчетность за их исполнение.

5. Деятельность государственных служб занятости регламентирована нормативно-правовыми документами, имеет место элемент централизации, контроля за их деятельностью и целевым расходованием средств. Негосударственные структуры вправе самостоятельно определять приоритетные направления деятельности и оценивать эффективность своей работы.

6. Государственные методы решения проблем незанятости предполагают экономическую поддержку (вспомоществование) и социальную защиту безработным, в то время как негосударственные методы не предполагают оказание помощи незанятым и проведение мероприятий по предупреждению безработицы.

7. Государственное регулирование рынка труда содержит элементы противодействия безработице и ее профилактики (предупреждение массовых увольнений, опережающее обучение, планирование деятельности, повышение конкурентоспособности безработных, создание рабочих мест и др.). Негосударственные службы предполагают сложившийся уровень занятости и безработицы данным и, как правило, не работают на перспективу.

8. База данных государственных служб занятости больше по количеству представленных в ней сведений о вакансиях и о соискателях, чем у кадровых агентств. Однако по структуре и качественным характеристикам информация баз данных государственных организаций по трудоустройству уступает негосударственным (она представляет по большей части низший и средний уровень иерархии персонала).

На современном этапе развития рыночных отношений в социально-трудовой сфере отмечают целесообразность сотрудничества государственных (например, служб занятости) и негосударственных (например, кадровых агентств) организаций на рынке труда. В 1994 г. МОТ предложила модель смешанного управления рынком труда, которая предусматривала активное взаимодействие на нем государственных и негосударственных структур.

Рекомендации по совершенствованию системы прогнозирования рынка труда и взаимобмена информацией между субъектами прогнозирования:

1. Прогнозирование элементов рынка труда (в частности, спроса на рабочую силу и ее предложения) необходимо рассматривать как один из обязательных и регулярных инструментов политики занятости и регулирования социально-трудовых отношений на уровне города и региона.

2. Система обязательной отчетности государственной службы занятости должна включать результаты прогнозирования спроса и предложения на местном рынке труда.

3. Разработка целевых программ содействия занятости населения и социальных проектов по оказанию помощи в трудоустройстве и получении профессионального образования отдельным категориям граждан должна опираться на результаты прогнозирования развития городского рынка труда.

4. На основе прогноза потребности в определенных мероприятиях политики занятости (основанного на результатах социологических опросов), на основе оценки эффективности отдельных подпрограмм и услуг службы занятости целесообразно разрабатывать перспективные программы содействия занятости и социальной поддержки отдельных групп безработных, стратегические направления регулирования рынка труда.

5. Основными элементами прогнозирования должны стать: объем и структура потребности в рабочей силе, предложение рабочей силы, спрос на отдельные специальности и профессии на рынке образовательных услуг, факторы влияния на развитие рынка труда (на спрос и предложение).

6. Необходимо сочетание на государственном уровне прогнозирования количественных традиционных методов (трендовая экстраполяция и балансовый метод) с качественными методами (сценарный прогноз, экспертный, моделирование и пр.).

7. Для осуществления прогнозирования необходимо усовершенствовать систему получения информации о рынке труда (регистрационный учет безработных и вакансий, внедрение в постоянную официальную практику проведения обследований домохозяйств).

Динамичные и сложные явления и процессы, происходящие в сфере труда и занятости, требуют постоянного отслеживания, систематического анализа и оценки, что служит основой для разработки прогноза их развития. Но получить такую информацию трудно из-за ведомственного подхода к формированию информационных потоков и предоставлению аналитических материалов. Органы власти различного уровня имеют значительную по объему, но совершенно разноплановую, несогласованную между собой информацию. Традиционная система сбора и обработки информации не позволяет на должном уровне сопоставлять принимаемые решения с их социально-экономическими последствиями. Прежде существовавшая система сбора информации становится явно недостаточной (например, учет числа безработных граждан, неформальная занятость) и требует своего изменения и совершенствования. Анализ и прогноз трудовой сферы возможен только на основе комплексного использования различных источников и методов получения и обработки информации, а также участия различных субъектов инфраструктуры рынка труда.

Информация об авторе

Змановский Илья Сергеевич — аспирант, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: lion1110@yandex.ru.

Author

Zmanovskiy Iliya Sergeyevich — post-graduate student, Chair of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: lion1110@yandex.ru.