

УДК 338.33

*А. В. Карпова*

ФГАОУ ВО Балаковский инженерно-технологический институт – филиал  
НИЯУ МИФИ, Балаково, e-mail: allavikk.61@mail.ru

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

**Ключевые слова:** прогнозирование, трудовой потенциал, рынок труда, факторы экономического роста.

В статье рассматриваются вопросы прогнозирования трудового потенциала на муниципальном уровне. Одним из инновационных подходов при разработке прогноза развития трудового потенциала автором предлагается использование западной методологии факторов экономического роста: факторы предложения; факторы спроса; факторы эффективности. Применение данного подхода к процессу прогнозирования трудового потенциала позволяет выделить три его направления. Первое направление – прогнозирование предложения трудового потенциала, обеспечивающего физические возможности экономического роста, и решение таких проблем как: поддержание трудящегося индивидуума в состоянии нормальной жизнедеятельности; возмещение естественной убыли трудоспособного населения; подготовку и переподготовку квалифицированных работников; качественное развитие и совершенствование экономической системы, обеспечивающей соответствие рабочей силы требованиям производственных условий. Второе направление – прогнозирование спроса со стороны муниципальной экономики на данный «объем» наличных трудовых ресурсов. Данный прогноз позволит решить следующие задачи: распределение профессионально-квалификационное; размещение работников по сферам материального и нематериального производства; распределение по рабочим местам на предприятиях и в организациях, с учетом трудовой мотивации каждого конкретного работника. Третье направление – прогнозирование эффективности использования трудового потенциала, которое следует рассматривать, как способность вовлеченных в экономический оборот трудовых ресурсов создать максимальное количество полезных продуктов. Прогноз эффективности использования трудового потенциала как фактора экономического роста в муниципальных образованиях заключается в прогнозировании эффективной занятости. Результатом данного подхода к прогнозированию трудового потенциала является показатель экономического развития муниципального образования – валовой муниципальный продукт (ВМП).

*А. V. Karpova*

Balakovo Institute of Engineering and Technology of the National Research Nuclear University  
MEPhi (Moscow Engineering Physics Institute), Balakovo, e-mail: allavikk.61@mail.ru

## INNOVATIVE APPROACHES TO FORECASTING OFLABOUR CAPACITY AT THE MUNICIPAL LEVEL

**Keywords:** forecasting, labor potential, labor market, factors of economic growth.

The article deals with the forecasting of labor potential at the municipal level. One of the innovative approaches in the development of the forecast of labor potential development the author proposes the use of Western methodology of economic growth factors: supply factors; demand factors; efficiency factors. The application of this approach to the process of forecasting the labor potential allows us to distinguish three of its directions. The first direction – forecasting the supply of labor potential, providing physical opportunities for economic growth, and the solution of such problems as: the maintenance of the working individual in a normal state of life; compensation for natural loss of the working population; training and retraining of skilled workers; quality development and improvement of the economic system, ensuring compliance of the labor force with the requirements of production conditions. The second direction is the forecasting of demand from the municipal economy for this “volume” of available labor resources. This forecast will allow to solve the following tasks: distribution of professional qualification; placement of workers in the areas of material and intangible production; distribution of jobs in enterprises and organizations, taking into account the labor motivation of each individual employee. The third direction is forecasting the efficiency of the use of labor potential, which should be considered as the ability of the labor resources involved in the economic turnover to create the maximum number of useful products. The forecast of efficiency of use of labor potential as a factor of economic growth in municipalities consists in forecasting of effective employment. The result of this approach to forecasting the labor potential is the indicator of economic development of the municipality – the gross municipal product (VMP).

### Введение

Современный этап развития научной мысли трактует трудовой потенциал как важнейший фактор обеспечения экономического роста в любом звене национальной экономики, в том числе в муниципальных образованиях. Следовательно, эффективное достижение показателей экономического роста невозможно без предвидения (прогнозирования) будущего состояния трудового потенциала.

Прогнозирование трудовых ресурсов (потенциала) должно быть четко прописано и регламентировано со стороны государства для эффективного регулирования, контроля и результативности данного вопроса, что может являться хорошим фундаментом для развития инновационной среды в стране.

**Цель** исследования заключается в изучении методологии прогнозирования спроса на рабочую силу, задачей которой является применение практики прогнозирования трудового потенциала в рыночных условиях, а именно потребности в рабочей силе и источниках её удовлетворения, которая строится на сочетании территориально-отраслевых подходов с охватом всех уровней управления экономикой страны [1].

### Материалы и методы исследования

Принимая во внимание, что рыночная среда достаточно переменчива, следовательно, прогнозирование и стратегическое планирование трудового потенциала имеет приближенный характер.

Возникает вопрос: современные методы прогнозирования – это создание новых или совершенствование уже имеющихся?

Рассматривая методы прогнозирования как «совокупность приемов и способов мышления, позволяющих на основе анализа ретроспективных данных, экзогенных и эндогенных связей объекта прогнозирования, а также их измерений в пределах рассмотренного явления или процесса вывести суждение о вероятности его (объекта) будущего развития» можно определить достоверность и точность получаемых в результате прогноза данных [2].

Типовая классификация методов прогнозирования включает следующие классификационные признаки: цели прогнозирования; исследуемые процессы; используемый инструментарий.

По признаку используемого инструментария методы прогнозирования делят на две

большие группы: фактографические и экспертные методы прогнозирования. Наибольшее распространение получили экспертные методы прогнозирования, которые связаны со сбором, систематизацией и обработкой различных экспертных оценок; метод исторической аналогии; мозговой штурм; метод сценариев; метод морфологического анализа; метод прогнозирования по аналогии; метод экстраполяции аналогий и др., вследствие простоты их использования и достаточной ясности результата. Однако, сложившиеся теория и практика прогнозирования трудового потенциала показывают, что наибольший эффект при разработке прогнозов достигается при применении комплекса методов (один метод дополняется другим), в которых сочетаются различные подходы и технологии.

Прогнозирование является одним из факторов, повышающих научную обоснованность управления инновационной деятельностью в целом. Развитие и разработки новых, инновационных подходов прогнозирования трудового потенциала обусловлено необходимостью, учитывающих специфику и особенности развития в условиях рыночной экономики, и это связано с отсутствием достаточной проработанности в различных нормативных документах федерального и регионального уровней. Данная необходимость подкрепляется и тем фактом, что в большинстве регионов России планирование и прогнозирование трудовых ресурсов развито слабо, и существующая методология и инструментарий применяются в несущественном объеме, и имеют незначительное воздействие.

Одним из инновационных подходов при разработке прогноза развития трудового потенциала можно считать использование западной методологии факторов экономического роста: факторы предложения; факторы спроса; факторы эффективности [3].

Применение системно-факторного подхода к прогнозированию трудового потенциала связано с тем, что: это дает возможность проведения комплексного анализа факторов развития трудового потенциала, влияющих на его динамику, и их систематизацию; во-вторых, факторы развития трудового потенциала можно связать с экономическим ростом муниципального образования; в-третьих, прогнозирование трудового потенциала по факторам позволяет конкретизировать меры воздействия на развитие трудового потенциала [3].

Системно-факторный подход к процессу прогнозирования трудового потенциала позволяет выделить его направления. Первое направление – *прогнозирование предложения* трудового потенциала. Фактор предложения характеризует наличие в муниципальном образовании определенного количества трудоспособного населения с соответствующими качественными его характеристиками, это создает *физическую возможность* экономического роста. Прогноз трудового потенциала муниципального образования как фактора предложения, обеспечивающего физические возможности экономического роста, предполагает провести анализ проблем, которые необходимо решать в процессе формирования трудового потенциала. К ним относятся: поддержание трудящегося индивидуума в состоянии нормальной жизнедеятельности; возмещение естественной убыли трудоспособного населения; воспроизводство жизненных средств, необходимых для восстановления способностей человека к труду; качества жизни; подготовка и переподготовка квалифицированных работников; качественное развитие и совершенствование экономической системы, обеспечивающей соответствие рабочей силы требованиям производственных условий [4].

Для составления прогноза предложения трудового потенциала в рамках муниципального образования обычно используются статистические показатели, в том числе: численность населения; плотность населения; возрастная структура населения; половая структура населения; образовательная структура населения; семейная структура населения; этническая структура населения. Данные показатели характеризуют количественную составляющую трудового потенциала и рассматриваются как факторы предложения.

Второе направление системно-факторного подхода – *прогнозирование спроса* со стороны муниципальной экономики на данный «объем» наличных трудовых ресурсов. Фактор спроса связан с проблемой востребованности трудового потенциала и характеризует процесс его вовлеченности в экономический оборот – это *распределение* трудовых ресурсов по отраслям и предприятиям муниципального социально-экономического комплекса. Спрос на труд характеризуется суммарной численностью рабочих мест, как занятых, так и вакантных

и определяет конъюнктуру рынка труда, которая может быть представлена тремя ее типами: дефицитом кадров, полной занятостью (равновесие), наличием избыточного предложения труда (безработицей). Причем, как правило, все три состояния конъюнктуры оказываются представленными одновременно на уровне отдельных отраслей, муниципальном и региональном уровнях. Это направление прогнозирования решает задачи по регулированию движения имеющегося трудоспособного населения по отраслям и сферам муниципальной экономики и заключается в обеспечении соответствия между стихийным поиском работы трудоспособного населения и целенаправленным, эффективным движением рабочей силы по направлениям, адекватным потребностям экономики муниципального образования. Поэтому составленный прогноз позволит решить не только проблемы распределения трудовых ресурсов в границах муниципального образования, но и определить следующие задачи:

- распределение социально-демографическое и профессионально-квалификационное;
- размещение работников по сферам материального и нематериального производства;
- распределение по рабочим местам на предприятиях и в организациях и учреждениях, с учетом трудовой мотивации каждого конкретного работника.

Третье направление системно-факторного подхода – *прогнозирование эффективности использования* трудового потенциала, которое следует рассматривать, как способность вовлеченных в экономический оборот трудовых ресурсов создать максимальное количество полезных продуктов. В этом факторе воплощаются две последние стадии воспроизводственного процесса – *перераспределение (обмен) и использование* трудового потенциала муниципального образования. Прогнозирование *эффективности использования* трудового потенциала является самым сложным направлением прогнозирования. Это объективно связано с тем, что даже при условии полного вовлечения трудовых ресурсов муниципального образования в экономический оборот, их использование осуществляется по месту реализации производительной функции, т.е. на конкретных предприятиях, в учреждениях, организациях. А это зависит от множества факторов внутрифирменного характера, в первую очередь, от умения управлять

персоналом; и насколько эффективно будет использоваться каждая «единица» совокупного трудового потенциала, на столько будет эффективно использоваться трудовой потенциал как фактор экономического роста муниципального образования. Большинство авторов характеризуют эффективность занятости через показатели, к важнейшим из которых относят:

- профессиональное распределение ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности, который показывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и каким путем достигается полная занятость;

- уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, который отражает потребность общественного хозяйства в работниках и потребность населения в рабочих местах;

- структура распределения работающих или пропорции распределения трудового потенциала по видам занятости;

- профессионально-квалификационная структура работающих, которая показывает распределение работающего населения по профессионально-квалифицированным группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных рабочих.

Приведенная система показателей позволяет охарактеризовать функционирование трудового потенциала на муниципальном уровне с позиций его эффективного использования. Она дает также возможность выявления не только существующих проблем экономического и социального характера, но и определения направлений развития трудового потенциала с помощью составления прогнозных планов и с учетом сложившихся тенденций в занятости.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Рассмотрение трудового потенциала как фактора предложения, обеспечивающего экономический рост в муниципальном образовании, анализ фактора спроса (востребованности) трудового потенциала муниципальной экономикой, а также исследования процесса его использования позволят сделать вывод о правомерности постановки проблемы эффективного развития трудового потенциала. При этом следует учиты-

вать взаимосвязь и взаимозависимость всех факторов, детерминирующих это развитие. Например, безработица, обусловленная сокращением совокупного спроса (фактор спроса), может значительно снижать качественный уровень трудового потенциала (фактор предложения) и, соответственно, уменьшать развитие производства. И наоборот, низкие затраты на инновации и инвестиции в экономику могут обусловить сокращение совокупного спроса на рабочую силу и вызвать рост безработицы. Значительная неэффективность использования трудового потенциала (фактор эффективности) может привести к снижению показателей уровня производства хозяйствующих субъектов и создать диспропорции в развитии экономики муниципального образования.

Так потребности предприятий, находящихся в рамках муниципального образования, можно полностью обеспечить рабочими кадрами и «заполнить» так сказать, запланированными «штатами» рабочих и специалистов, но при этом не иметь никакого экономического роста.

Результатом взаимодействия факторов эффективности и факторов спроса в развитии трудового потенциала является показатель экономического развития муниципального образования – валовой муниципальный продукт (ВМП). Добиться роста ВМП можно двумя способами: 1) за счет вовлечения в производство большего объема ресурсов, в том числе и трудовых (количественная составляющая); 2) наращивания производительности этих ресурсов (качественная составляющая).

Правомерно утверждение, что объем ВМП зависит от трудозатрат и производительности труда, т.е. от эффективного использования трудового потенциала. Причем величина трудозатрат будет зависеть от численности занятых и средней продолжительности рабочей недели. В свою очередь, численность занятых зависит от численности трудоспособного населения (фактор предложения) и уровня вовлеченности в состав рабочей силы (фактор спроса), то есть от доли трудоспособного населения, которое реально участвует в экономическом обороте. Определено, что источником улучшения уровня жизни населения является повышение реальной заработной платы за счет роста производительности труда. Очевидно также, что самый общий показатель, определяющий уровень жизни – это рост реально-

го ВМП на душу населения. Эти показатели и будут достаточно полно характеризовать эффективное использование трудового потенциала муниципального образования как основного ресурса развития всего территориального комплекса.

Анализируя зарубежный опыт в системе прогнозирования спроса на трудовые ресурсы можно выделить несколько характерных черт применяемых сегодня [5]. Передовой, инновационной, с методологической точки зрения, считается система прогнозирования рынка труда применяемая в зарубежных странах.

Так, например, в Нидерландах прогноз строится на пятилетний период для довольно большого числа секторов экономики, профессий и типов образования, обновление производится каждые два года. Кроме того, в Нидерландах строятся также отдельные прогнозы для нескольких провинций страны. Наиболее точно прогнозируется спрос замещения по профессиям и образованию, а спрос расширения прогнозируется с наименьшей точностью, т.к. результаты прогноза зависят от точности динамики развития отдельных отраслей экономики, что проблематично [5].

В ряде стран (США, Франции, Японии) прогнозы строятся министерствами труда, однако всё чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. Результаты прогнозов доступны для заинтересованных сторон и регулярно публикуются, а также размещаются в Интернете, где ими могут пользоваться все желающие.

В США на профильном сайте можно получить подробную консультацию о текущем спросе на ту или иную профессию и её перспективах. При этом на сайтах министерств труда большинства штатов размещены региональные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним. В ряде государств существует конкуренция между прогнозами рынка труда: в Германии два научных института строят два независимых прогноза, плюс существуют и альтернативные исследования; в Канаде, где накоплен длительный опыт прогнозирования данные прогнозов на компакт-дисках поступают даже в школы.

С недавнего времени при построении прогноза для рынка труда в дополнение к количественным оценкам прогноза все чаще вводятся качественные характеристики и общие навыки для трудоустройства: умение общаться, умение обращаться с числами, умение мыслить в категориях решения задач и работать с другими людьми, готовность нести ответственность за развитие собственного человеческого капитала, знание информационных технологий (компьютерная грамотность).

### Заключение

Таким образом, в настоящее время для возобновления практики прогнозирования трудовых ресурсов (потенциала) в России нужно учитывать не только накопленный опыт российского планирования и прогнозирования, но и большой зарубежный опыт в прогнозировании рынка труда.

### *Библиографический список*

1. Гуртов В.А. Гарифуллина Н.Ю., Сигова С.В. О прогнозной кадровой потребности российской экономики: качественный аспект // Проблемы прогнозирования. 2016. №1. С. 90-101.
2. Суворова В.В., Кочеваткина Э.Ф., Дорожкина Е.Г. и др. Мобилизация эндогенных факторов повышения качества человеческих ресурсов в российских муниципальных образованиях как условие перехода на инновационный путь развития: монография / под ред. проф. В.В. Суворовой. Саратов: Сарат. гос. тех. ун-т, 2011. 260 с.
3. Карпова А.В. Прогнозирование трудового потенциала муниципального образования: дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2005. 202 с.
4. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Менеджмент воспроизводственной взаимосвязи качества жизни и человеческого капитала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. №5-3. С. 468-472.
5. Гурвич Е., Вакуленко Е. Подходы к моделированию российского рынка труда // Научный вестник ИЭП им. Гайдара. 2016. №1. С. 40-43.