

ОБ ОДНОМ ПОДХОДЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ

Ходаков Д.В.,

Херсонский государственный морской институт

Нятина Н.Л.,

Херсонский национальный технический университет

Изложен один из подходов планирования региональных трудовых ресурсов. Дано описание использования подхода для прогнозирования потребности региона в трудовых ресурсах. Прогноз предполагает постепенное увеличение потребности региона в трудовых ресурсах после кризиса.

Ключевые слова: регион, трудовые ресурсы, планирование, прогнозирование, потребность региона.

Введение. Регион, как сложная социально-экономическая система, стремится к постоянному развитию, а это возможно только при наличии стратегии развития и различного рода ресурсов. Одним из важнейших видов ресурсов являются трудовые ресурсы – кадровый потенциал, который определяется рынком труда.

Потребность региона в трудовых ресурсах характеризует состояния рынка труда. В случае слабой емкости рынка труда могут приниматься решения о привлечении в регион дополнительных трудовых ресурсов. Принятие управленческих решений по привлечению в регион дополнительной рабочей силы возможно только при условии знания текущего уровня потребности в кадрах и уровня планируемого развития. При определении потребности в трудовых ресурсах нужно учитывать как количественную, так и качественную сторону задачи, прежде всего, с точки зрения требований к уровню профессиональной подготовки профессии или специальности претендента на рабочее место.

Несмотря на достаточное количество публикаций и важность темы вопросы прогнозирования кадрового потенциала для регионов освещены недостаточно и требуют дополнительного исследования [1-3]. В подавляющем большинстве публикации посвящены исследованию кадрового потенциала предприятий, фирм и т.п.

Целью настоящей работы является использование подхода планирования потребностей региона в трудовых ресурсах для прогнозирования и стратегии развития региона.

Основное содержание. Рассмотрим потребность региона в трудовых ресурсах для рынка труда одной из областей до 2015 года и структуру потребностей, показывающую количество необходимых работников с определенным уровнем образования.

Обычно при построении прогнозов используют комбинированные подходы и методы, основанные на применении как математических моделей,

так и экспертных оценок. Используем подход, при котором построение прогноза потребности региона в кадрах решается в два этапа [4, 5]:

- прогнозирование общей потребности региона в кадрах;
- определение структуры потребностей по уровням образования и группам специальностей.

Потребность в кадрах – это количество требуемых рабочих мест в регионе, не занятых в связи с отсутствием соответствующих кадров. Оценка текущей потребности определялась количеством вакансий, регистрируемых службой занятости населения. Однако для использования зарегистрированных в службах занятости данных, необходима коррекция в связи с ниже следующим:

- регистрация одной новой вакансии может стать следствием движения показателей рабочей силы, что в дальнейшем может повлечь регистрацию дополнительных вакансий (не одной, а нескольких) в результате перехода только одного работника из одной организации в другую;

- нередко некоторые организации решают задачу привлечения кадров самостоятельно, данные о свободных рабочих местах в службу занятости не подаются. Таким образом, количество зарегистрированных вакансий может не соответствовать реальной действительности. Поэтому для оценки общей потребности региона в кадрах целесообразно выполнить корректировочные расчеты:

$$N_{общ.,t} = \frac{V_1(1 - K_{дв.})}{K_{с.з.}}, \quad (1)$$

где $N_{общ.,t}$ – общая потребность региона в кадрах на время t ; V_1 – количество вакансий, зафиксированных службой занятости на время t ; $K_{дв.}$ – доля вакансий, в результате движения рабочей силы; $K_{с.з.}$ – доля вакансий, зарегистрированных службой занятости, от общего количества вакансий.

Значения $K_{дв.}$, $K_{с.з.}$ – долей распределения потребности по уровням образования и укрупненным группам специальностей принимаются из результатов статистических отчетов [6-8].

Последующая обработка позволяет получить значения распределений потребностей по уровням образования:

- ed_n – доля потребности в специалистах с начальным образованием;
- ed_c – доля потребности в специалистах со средним образованием;
- $ed_в$ – доля потребности в специалистах с высшим образованием.

При этом должно выполняться условие:

$$ed_n + ed_c + ed_в = 1 \quad (2)$$

В результате могут быть получены кортежи значений долей потребности в кадрах для групп направлений специальностей

$$\begin{aligned} A_n &= (k_{n,i}); i=1...28 \\ A_c &= (k_{c,i}); i=1...28 \\ A_v &= (k_{v,i}); i=1...28 \end{aligned} \quad (3)$$

где A_n – кортеж значений долей коэффициентов потребностей в кадрах начального уровня образования;

A_c – кортеж значений долей коэффициентов потребностей в кадрах среднего уровня образования;

A_v – кортеж значений долей коэффициентов потребностей в кадрах высшего уровня образования;

$k_{n,i}$ – доля потребности в специалистах с начальным образованием для i -й профессии;

$k_{c,i}$ – доля потребности в специалистах со средним образованием и специальностью из i -й группы специальностей;

$k_{v,i}$ – доля потребности в специалистах с высшим образованием и специальностью из i -й группы специальностей.

Здесь цифра «28» означает минимальное количество необходимых базовых специальностей для Херсонской области, как региона, полученных в результате анализа функционирования и развития экономики региона [9].

Для получения значения потребности в кадрах с определенным уровнем образования необходимо выполнить умножение $N_{общ.,t}$ на соответствующий коэффициент потребности ed_n , ed_c , ed_v , соответствующих нужному уровню образования и на соответствующий нужной группе специальности коэффициент одного из трех кортежей A_i .

Тогда общая потребность $N_{общ.,t}$ может быть представлена в виде суммы:

$$N_{общ.,t} = N_{ур.р.м.,t} + N_{в.з.н.,t} \quad (4)$$

где $N_{ур.р.м.,t}$ – потребность региона в кадрах, вызванная увеличением количества рабочих на время t ;

$N_{в.з.н.,t}$ – потребность региона в кадрах, связанная с выбытием занятого населения с рынка труда на время t .

А прогнозное значение $N_{общ.,t}$ может определяться как сумма прогнозных значений $N_{ур.р.м.,t}$ и $N_{в.з.н.,t}$.

Для расчета прогноза потребности, вызванной увеличением количества рабочих мест используется модель линейного тренда. Прогноз $N_{в.з.н.,t}$ строится на основании данных о естественном движении населения, связанном с выбытием работников с рынка труда региона. Выделено несколько причин выбытия: смерть; переезд на постоянное место жительства в другой регион; уход на пенсию.

На основании данных статистики [6] для первых двух причин определена доля потребности от численности всего занятого населения

региона на примере Херсонской области, занятого в экономике. Для людей, достигших пенсионного возраста, определена доля пенсионеров, прекративших трудовую деятельность. Для расчета прогноза $N_{в.з.н.,t}$ используется следующее выражение:

$$N_{в.з.н.,t} = H_{з.в.э.,t} (K_{ум.} + K_{э.м.}) + H_{пенс.,t} K_{н.пенс.} \quad (5)$$

где $K_{ум.}$ – доля умерших жителей региона от общего количества жителей региона;

$K_{э.м.}$ – доля переехавших на постоянное место жительства в другой регион от общего количества жителей региона;

$H_{з.в.э.,t}$ – прогнозируемое количество жителей, занятых в экономике региона на время t ;

$H_{пенс.,t}$ – прогнозируемое количество жителей региона, достигших пенсионного возраста на время t ;

$K_{н.пенс.}$ – доля жителей региона, достигших пенсионного возраста и прекративших работать, от общего количества достигших пенсионного возраста.

При расчете использовались прогнозы значений $H_{з.в.э.,t}$ и $H_{пенс.,t}$. В таблице 1 и на рисунке 1 приведены результаты планирования потребности региона в трудовых ресурсах до 2015 года.

Таблица 1 – Потребность региона в кадрах с разным уровнем образования

Год	Начальное	Среднее	Высшее	Всего
2010	10480	7430	12500	30410
2011	10960	7790	12870	31620
2012	11400	8150	12440	31980
2013	11800	8490	12690	32980
2014	11990	8830	12530	33350
2015	12100	8850	12450	33400



Рисунок 1 – Прогноз общей потребности региона в кадрах

Полученный прогноз $N_{общ.,t}$ предполагает постепенное, но стабильное увеличение потребности, связанное с медленным восстановлением экономики региона после всемирного кризиса (рис. 1).

Заключение. Изложен один из подходов планирования региональных трудовых ресурсов. Дано описание использования подхода для прогнозирования потребности региона в трудовых ресурсах. Прогноз предполагает постепенное увеличение потребности региона в трудовых ресурсах после всемирного кризиса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследования, оценка, обучение / Е.Б. Моргунов. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. – 260 с.
2. Петров Э.Г. Организационное управление городом и его подсистемами (методы и алгоритмы) / Э.Г. Петров – Харьков: Вища школа, 1986. – 144 с.
3. Колесник Л.В. Метод рационального подбора и расстановки кадров / Л.В. Колесник // Проблемы інформаційних технологій. – 2009. – №1(005). – С. 101-104.
4. Морозова Т.Г. Регионоведение: учебник для вузов / Т.Г. Морозова, М.П. Победина, С.С. Шишов, Р.А. Исляев. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 424 с.
5. Ефимова М.Р. Социальная статистика: учебное пособие / М.Р. Ефимова, С.Г. Бычкова. – М.: «Финансы и статистика», 2003. – 560 с.
6. <http://stat.ks.ua> – Главное статистическое управление в Херсонской области.
7. Елисеева И.И. Общая теория статистики / Е.И. Елисеева, М.М. Юзбашев. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 346 с.
8. Вагнер Г. Основы исследования операций: в 3-х т. / Вагнер Г. – М.: Мир, 1972. – 287 с.
9. Ходаков Д.В. Анализ соответствия системы высшего образования региона потребностям региона в кадровом потенциале / Д.В. Ходаков, Н.Л. Нятина // Вестник ХНТУ. – 2010. – №4(36). – С. 38-42.

Ходаков Д.В., Нятина Н.Л. ПРО ОДИН ПІДХІД ДО ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБ РЕГІОНУ В ТРУДОВИХ РЕСУРСАХ

Розглянуто один із підходів планування регіональних трудових ресурсів. Наведено опис використання підходу для прогнозування потреб регіону в трудових ресурсах. Прогноз у своїй основі використовує незначне збільшення потреб регіону в трудових ресурсах у зв'язку з виходом із кризи.

Ключові слова: регіон, трудові ресурси, планування, прогнозування, потреби регіону.

Khodakov D.V., Njatina N.L. ABOUT ONE APPROACH OF PLANNING OF REQUIREMENT REGION IN THE MANPOWER

One of approaches of planning of a regional manpower is stated. The description of use of the approach for forecasting of requirement of region in a manpower is given. The forecast assumes gradual increase in requirement of region in a manpower after crisis.

Key words: region, manpower, planning, forecasting, requirement of region.