DOI: 10.17117/na.2016.06.01.131

<http://ucom.ru/doc/na.2016.06.01.131.pdf>

Поступила (Received): 24.06.2016

Зарипова Э.А.

Разработка прогноза потребности экономики в кадрах с ориентацией на агломерационное развитие в рамках реализации стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года

Zaripova E.A.

Drafting forecast staffing needs of the economy is oriented on agglomerative development within realization of social-economic development of the Republic of Tatarstan till 2030

Республика Татарстан, как регион реализующий крупные инвестиционные проекты, уделяет большое внимание обеспечению экономики трудовыми ресурсами необходимой квалификации. В статье представлены результаты формирования прогноза трудовых ресурсов в зависимости от направлений стратегического планирования Альметьевской агломерации и Республики Татарстан

Ключевые слова: баланс трудовых ресурсов, рынок труда, агломерация, стратегическое развитие, прогноз потребности в кадрах

As region, the Republic of Tatarstan realizes large investment projects, pays attention to provide economy with a necessary qualification of a workforce. The article presents results of forming forecast of a workforce, which depends on directions of strategic planning Almetievsk agglomeration and the Republic of Tatarstan

Key words: workforce balance, labour market, agglomeration, strategic development, forecast of need for personnel

Зарипова Эльмира Амировна

*Кандидат педагогических наук, доцент
Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
г. Казань, ул. Волгоградская, 47*

Zaripova Elmira Amirovna

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor
Ministry of labour, employment and social protection of the Republic of Tatarstan
Kazan, Volgogradskaya st., 47*

Многообразие проблем, которые сопровождают процесс повышения эффективности использования трудовых ресурсов, неразрывно связано с фазами общественного воспроизводства, что обуславливает их рассмотрение, как с точки зрения теории, так и с практической стороны [4, с. 95].

Наиболее точные параметры наличия и использования трудовых ресурсов получают на основе балансового метода. Баланс трудовых ресурсов предоставляет информацию о наличии, занятости и распределении трудовых ресурсов [5, с. 84]. Составление прогноза баланса трудовых ресурсов, как на федеральном, так и на региональном уровнях оказывает значительное влияние на развитие экономики страны.

В настоящее время отрасль занятости Республики Татарстан регулируется двумя программными документами. Реализация данных программных документов соответствует основным целям и задачам Стратегии социально экономического развития республики на период до 2030 года [2].

Благодаря проводимой целенаправленной работе ситуация на рынке труда республики характеризуется в целом как благополучная. Если в предыдущие годы были определены меры и подходы, сформированные в период кризиса, то сегодня в контексте стратегического развития республики на перспективу до 2030 года назрела необходимость «перезагрузки» устоявшейся системы, в том числе в части формирования прогноза потребности экономики в кадрах.

В курируемой Министерством труда, занятости социальной защиты Республики Татарстан (далее – министерство) отрасли фокус внимания к проблеме формирования прогноза трудовых ресурсов определен тем, что развитие любого региона, тем более на этапе внедрения новых производств, во многом определяют подготовленные кадры. В зависимости от направлений стратегического развития агломерации прогноз должен отвечать требованиям актуальности, а, значит, оперативно корректироваться.

Для Альметьевской агломерации вопрос совершенствования регулирования спроса и предложения на рынке труда более чем актуален. В целом по муниципальным районам Республики Татарстан (всего 11 районов) входящим в агломерацию:

- численность трудовых ресурсов составляет 420,5 тыс. человек;
- доля занятого в экономике населения – лишь 75,4% или 317,2 тыс. человек (среднереспубликанское значение – 75,9%);
- уровень регистрируемой безработицы – 0,82%, что выше среднереспубликанского значения на 0,07 процентных пункта (0,75%) [3].

В то же время, текущая потребность в целом по агломерации – 2,7 тыс. незаполненных рабочих мест. Кроме того, по информации, органов местного самоуправления муниципалитета и отраслевых министерств республики в прогноз потребности в подготовке кадров на 2017 – 2023 годы по Альметьевскому муниципальному району востребованными являются инженерные специальности и рабочие профессии в сферах добывающей и обрабатывающей промышленности. По профессиям «Нефтегазовое дело» потребность в выпускниках высшего образования составляет всего 89 человек, ежегодно порядка 13 человек. По специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» требуется 40 выпускников высшего образования. По профессиям «Машинист технологических насосов и процессов» в выпускниках среднего профессионального образования требуется 85 человек, «Оператор нефтяных и газовых скважин» – 46 человек.

В прогнозе подготовки кадров четко прослеживается специфика Альметьевской агломерации. В численности занятых наибольший удельный вес – занятые в добывающей и обрабатывающей промышленности 79 тыс. (26%) и сельском хозяйстве 47,3 тыс. (14,7%) [3].

Вместе с тем, в отрасли занятости в контексте формирования прогноза потребности в подготовке кадров существуют как системные, так и отраслевые проблемы, которые при их игнорировании могут препятствовать эффективному принятию управленческих решений.

Проведенный анализ существующей системы показал, что в настоящее время требуется доработка системы в сфере формирования прогноза потребности в подготовке кадров.

Для этого необходимо изменение институциональных и правовых условий, влияющих на формирование прогноза потребности экономики региона в кадрах.

Сформированные посредством предложенных изменений информационные потоки будут достаточными для формирования актуального прогноза потребности в трудовых ресурсах и его эффективного использования.

Для решения поставленных задач разработан план мероприятий, реализация которого необходима как на уровне министерства, так и на республиканском уровне.

Так, на республиканском уровне необходимо:

- внести изменения в государственный заказ на информационный статистический ресурс, включив в отчетность хозяйствующих субъектов информацию о перспективах развития производства;

- внести изменения в республиканские нормативно-правовые акты по учету дисциплины отчетности по кадровым вопросам при предоставлении предприятиям преференций;

- разработать образовательные программы в рамках дополнительного профессионального образования и провести обучение работников предприятий и организаций, формирующих кадровую текущую и перспективную потребность;

- провести аттестацию и аккредитацию работников отраслевых министерств и ведомств республики, отвечающих за формирование прогноза потребности на подготовку кадров, изменить состав отраслевых балансовых комиссий, предусмотрев участие в них представителей центров занятости населения;

- обеспечить взаимодействие образовательных учреждений с предприятиями и организациями по получению практических технологических навыков студентами и преподавателями;

- способствовать развитию государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования республики путем активизации привлечения частного сектора к подготовке кадров для Республики Татарстан;

- по аналогии с федеральным нормативным правовым актом определить ТОП-XX перспективных республиканских профессий, и выделять на их подготовку дополнительные средства [1];

- обязать предприятия проводить стажировки студентов путем установления им квоты с целью дальнейшей адаптации выпускников на будущем рабочем месте.

На уровне министерства планируется: разработка типовых положений по центрам занятости населения; формирование актуального баланса трудовых

ресурсов; участие представителей центров занятости населения в балансовых комиссиях при отраслевых министерствах с рассмотрением экономического положения предприятий (центры занятости населения должны быть в курсе что происходит на рынке труда не только по работникам, но и по работодателям); развитие нового для органов службы занятости населения направления – рекрутинг персонала; проведение обучения сотрудников центров занятости населения по оценке экономического положения предприятий.

Список используемых источников:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».
2. Закон Республики Татарстан от 17 июня 2015 года № 40-ЗРТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» // Ведомости Государственного Совета Татарстана. 2015. № 6 (II часть). Ст. 521.
3. Статистические данные Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан. Использованные данные в статье ранее не были опубликованы.
4. Пенчева С.Н. Баланс трудовых ресурсов: теоретический аспект // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2012. № 11 (97). С. 95-99.
5. Гуртов В.А. Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2010. № 2. С. 84-98.

© 2016, Зарипова Э.А.

Разработка прогноза потребности экономики в кадрах с ориентацией на агломерационное развитие в рамках реализации стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года

© 2016, Zaripova E.A.

Drafting forecast staffing needs of the economy is oriented on agglomerative development within realization of social-economic development of the Republic of Tatarstan till 2030