

УДК 331

Н.А. АКСЕНОВА,

кандидат экономических наук, заместитель директора по научной работе

*Казанский институт (филиал) Российского государственного
торгово-экономического университета*

О ФОРМИРОВАНИИ ПРОГНОЗА ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ, ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА, СЕРВИСА И УСЛУГ

В статье предложены подходы к формированию прогноза кадровой потребности в сфере торговли, индустрии гостеприимства, сервиса и услуг; рассмотрены участники процесса и его основные составляющие; приведена непосредственно технология прогнозирования. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что корректное прогнозирование кадровой потребности секторов экономики и социальной сферы наряду с подготовкой квалифицированных и востребованных специалистов является одной из приоритетных задач успешного функционирования научно-образовательного кластера.

При формировании текущей и перспективной потребности в специалистах с высшим, начальным и средним профессиональным образованием, как правило, отдельно оценивается общая и дополнительная потребность.

Общая потребность определяется численностью специалистов, необходимых для эффективного текущего функционирования предприятий, организаций, индивидуальных частных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность в сфере торговли, индустрии гостеприимства, сервиса и услуг (далее – хозяйствующих субъектов). При прогнозировании общей потребности учитывается выбытие специалистов и пополнение вакансий.

Дополнительная потребность рассчитывается исходя из стратегии развития хозяйствующих субъектов, формирующейся на основе стратегии социально-экономического развития республики и свойственного именно этим секторам экономики динамичного развития.

В ходе оценки потребности очень важно учесть фактор «старения» знаний у персонала, занятого в производстве. Сегодня в условиях динамичного развития инновационной экономики обновление знаний требуется осуществлять каждые 3–5 лет. Особую актуальность эта задача приобретает в условиях вхождения России в ВТО, когда конкурентоспособность товаропроизводителя в значительной степени зависит от конкурентоспособности

его персонала. В связи с этим особого внимания заслуживает задача повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал. Это означает, что не менее 20% персонала предприятий ежегодно должны быть охвачены системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Кроме того, необходимо учитывать процессы (как правило, заранее программируемые) «перетока» работников из одних секторов экономики в другие в связи с диверсификацией рынка труда или в связи с изменением стратегии развития секторов экономики (и/или предприятий). Эти работники должны проходить опережающую подготовку для работы в новых условиях на новых рабочих местах.

Например, в Республике Татарстан существенное влияние на развитие регионального и муниципальных рынков труда оказывают управленческие кадровые решения в сфере миграционной политики. Трудовые ресурсы из числа мигрантов нуждаются в приобретении не только профессиональных, но и языковых знаний.

Кроме того, ежегодно в республику возвращаются более 3-х тысяч молодых людей, отслуживших срочную службу в армии, еще около 4-х тысяч человек – из мест лишения свободы. Их образование и решение проблем с занятостью должны быть учтены в республиканской кадровой политике.

Таким образом, главная задача кадровой политики – обеспечение баланса потребностей работодателей в профессиональном персонале,

диверсификации рынка труда и возможностей образовательной системы в его подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Что касается технологической составляющей прогноза потребности в специалистах, то необходимо отметить, что если в регионе разработана и реализуется кадровая политика (ориентированная на решение задач, определенных стратегией социально-экономического развития республики), создана комплексная система развития человеческого потенциала, то при определении основной и дополнительной потребности необходимо использовать современные методы внешнего кадрового аудита. В настоящее время для проведения такого аудита существует достаточно много методик. Однако среди этого множества методик необходимо выбрать те, которые позволяют оценить потенциал персонала для успешного выполнения выбранной стратегии развития конкретного предприятия (организации), совокупности предприятий (например, в рамках территориального или отраслевого кластера) или региона в целом. В зависимости от полученных выводов формируются программы (в том числе индивидуальные планы) профессионального развития, государственный или корпоративный заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов; также может быть сформирован заказ рекрутинговым компаниям, осуществляющим подбор персонала.

Было бы корректнее осуществлять формирование государственного и корпоративного задания в сфере кадровой политики в интеграции с деятельностью центров занятости. Сегодня в соответствии с принятой в органах занятости технологией, потребность в подготовке специалистов формируется с использованием информации от предприятий о наличии вакансий по определенным профессиям. Однако очевидно, что вакантные места сегодня могут быть заняты уже завтра, в то время как параллельно формируется план набора на заявленные специальности. С большой степенью вероятности можно сказать, что после выхода подготовленного специалиста из образовательного учреждения потребности предприятий в кадрах изменятся. Поэтому необходимо создание механизмов интеграции корпорации, государства и центров занятости.

В связи с вышесказанным предлагается следующая технология формирования заказа на

подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов, включающая следующие этапы:

- от предприятий и организаций поступает информация о текучести кадров, а также о выходе на пенсию работников предприятий в разрезе специальностей на предстоящие 5 лет (здесь и далее такой период прогнозирования выбран исходя из продолжительности обучения в вузах по уровням бакалавриата и специалитета, хотя он может быть и иным);

- профильные министерства и ведомства формируют потребность в дополнительных рабочих местах в разрезе профессий и специальностей на основании информации о стратегии развития предприятия, а также о развитии и размещении производительных сил, в том числе по новым секторам экономики на период 5 лет;

- центры занятости формируют базу о профессиональной структуре свободного рынка труда;

- миграционная служба формирует информацию о численности, профессиональном составе мигрантов и работодателях, приглашающих их на работу;

- органы ГУИН (Главного управления исполнения наказаний) направляют информацию о численности и специальностях освобождающихся из мест лишения свободы граждан;

- Министерство образования и науки Республики Татарстан и Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан ежегодно до 1 февраля формируют информацию о количестве выпускников образовательных учреждений в разрезе специальностей, а также о мощности образовательных учреждений (возможностей приема и выпуска специалистов). Эти базы данных рекомендуется вести Административным группам научно-образовательных кластеров.

За сбор и обобщение информации о потребности в специалистах ответственность несет уполномоченный орган (например, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан или Министерство экономики Республики Татарстан). На вышеприведенном рисунке представлены структурные связи этого процесса. Очевидно, что каждая из этих связей должна быть описана в виде регламента выполнения соответствующей связи работы.

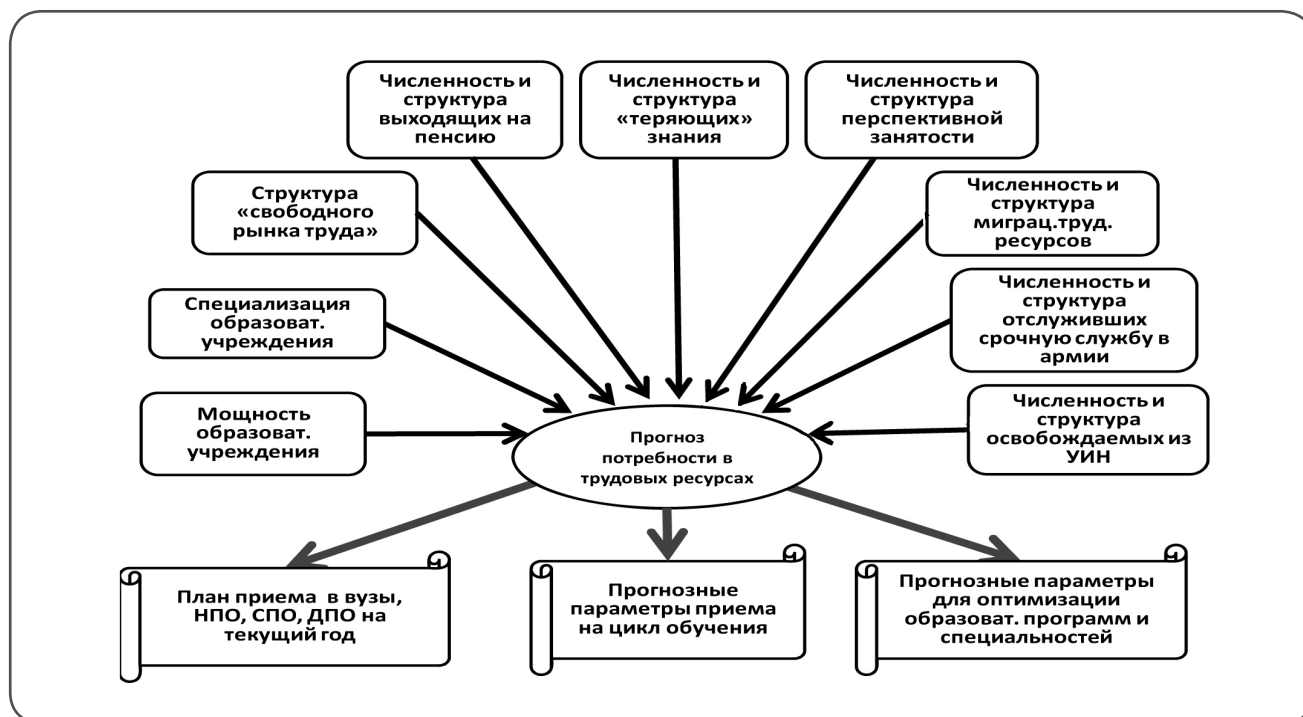


Рис. Обобщенная схема информационных потоков и результатов их использования

Необходимо отметить, что при прогнозе должны учитываться такие категории граждан, пополняющие рынок трудовых ресурсов, как мигранты; отслужившие срочную службу в армии; вышедшие из мест лишения свободы; уволенные с рабочих мест в связи с ликвидацией предприятий; зарегистрированные безработные в центрах занятости и т.д.

В качестве информационной базы методики могут быть использованы формы статистической отчетности, а также аналитические данные министерств и ведомств.

Список литературы

1. URL: www.tatstat.ru
2. Гайзатуллин Р.Р., Аксенова Н.А. Оценка эффективности государственного управления. – Казань, 2011.

В редакцию материал поступил 02.02.11

Ключевые слова: прогноз потребности в трудовых ресурсах; рынок труда; образовательный кластер; сфера торговли, индустрии гостеприимства, сервиса и услуг.