

Методологические аспекты прогнозирования кадровых потребностей*

Methodological Aspects of Forecasting Personnel Needs

Л. САЙФУЛЛИНА

Сайфуллина Лариса Дамировна, канд. экон. наук, старший научный сотрудник Уфимского федерального исследовательского центра РАН, доцент кафедры цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий. E-mail: saifLarisa@mail.ru

В статье рассмотрены ключевые методологические аспекты прогнозирования региональных кадровых потребностей. Проанализирована текущая ситуация на рынке труда, которая характеризуется существенной нехваткой работников как в целом по РФ, так и в Республике Башкортостан в частности. Предложен комплексный подход к принятию стратегических решений и эффективному планированию рабочей силы в условиях нехватки трудовых ресурсов.

Ключевые слова: региональный рынок труда, прогнозирование кадровых потребностей, дефицит трудовых ресурсов.

The article discusses the key methodological aspects of forecasting regional personnel needs. The current situation in the labor market, which is characterized by a significant shortage of workers both in the Russian Federation as a whole and in the Republic of Bashkortostan in particular, is analyzed. An integrated approach to strategic decision-making and effective workforce planning in conditions of labor shortages is proposed.

Key words: regional labor market, forecasting personnel needs, labor shortages

Введение

Прогнозирование потребности в персонале в регионах и отраслях имеет решающее значение на микро- и макроэкономическом уровне, помогая организациям и органам власти предвидеть изменения на рынке труда, оптимизировать распределение ресурсов и обеспечивать количественные и качественные характеристики персонала для удовлетворения кадровых потребностей предприятий и организаций в различных отраслях экономики. Точное кадровое прогнозирование в отраслях может помочь органам исполнительной власти в планировании и формулировании политики, связанной с образованием, профессиональной подготовкой, миграционной политикой и трудовым регулированием. Это помогает гарантировать, что рабочая сила имеет необходимые и достаточные численность и квалификацию для удовлетворения меняющихся потребностей рынка труда.

Результаты

Прогнозирование кадровой потребности регионов предполагает выбор методов прогнозирования необходимого количества занятых работников отраслей и персонала предприятий. Предлагаемых методов прогнозирования кадровых потребностей региона достаточно много, но на практике используется ограниченное количество. Наиболее часто применяемые методы можно разделить по степени формализации на две группы: интуитивные (индивидуальные и коллективные экспертные оценки) и формализованные (методы экстраполяции, моделирования, исторических аналогий) [2, 5]. Каждый из методов характеризуется своим квалификационным

* Ссылка на статью: Сайфуллина Л.Д. Методологические аспекты прогнозирования кадровых потребностей // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 5. С. 120–123.

Исследование выполнено в рамках государственного задания № 075-01134-23-00 Института социально-экономических исследований Уфимского научного центра Российской академии наук на 2023 г.

признаком – степенью формализации, способом получения информации и др., но едиными остаются следующие общие принципы и ключевые моменты:

1. Исторические данные. Сбор и анализ информации о тенденциях занятости в регионе в предыдущие периоды, а также оценка моделей функционирования и развития регионального рынка труда являются основой для выявления закономерностей и повторяющихся сценариев формирования потребностей в конкретных регионах.

2. Демографический анализ. Понимание специфики демографии каждого региона имеет решающее значение. Такие факторы, как изменение численности населения, возрастное и квалификационное распределение, модели миграции и экономические условия существенно влияют на кадровые потребности. Статистические данные о демографических и миграционных процессах являются основой для будущего прогнозирования.

3. Отраслевой анализ. Включает необходимость выявления отраслей, доминирующих в анализируемом регионе, разбор ключевых экономических показателей и их динамики в каждом конкретном виде экономической деятельности. Также важно выявление факторов роста и движущих сил секторов, анализ новых проектов и предприятий отрасли. К ключевым факторам, влияющим на занятость в отрасли, могут относиться экономический рост, технологические достижения, изменения в государственном регулировании отрасли и прочие отраслевые факторы. Изучение изменений в потребительских предпочтениях важно для оценки их влияния на будущий спрос на рабочую силу.

4. Анализ бизнес-демографии предполагает анализ численности и динамики зарегистрированных и ликвидированных организаций, динамики количества занятых и движения персонала, производительности труда и объемов работ, названия должностей и необходимых трудовых функций, анализ спроса на определенные навыки и опыт специалистов и их предложения.

5. Экономические показатели и перспективы направлений стратегического развития региона должны быть учтены в прогнозе его кадровых потребностей. Положительные экономические показатели, как правило, приводят к увеличению набора персонала, в то время как экономический спад может привести к необходимости сокращения штата. К экономическим факторам, имеющим влияние на занятость в отрасли, можно отнести динамику изменения объемов производства, инвестиции в бизнес, уровень инфляции, потребительские расходы и прочее.

6. Внешние факторы макроуровня, которые могут повлиять на кадровые потребности в регионе и быть драйверами как создания рабочих мест, так и их закрытия, могут включать изменения в государственной политике, международные отношения и санкционные ограничения, новые правила и приоритеты, открытие перспективных рынков, стратегии регионов-конкурентов.

7. Технологические достижения. Существенное влияние на должностные обязанности и навыки, необходимые в каждой отрасли, имеют темпы и уровень развития технологий. Автоматизация, цифровизация и новые технологии могут существенно повлиять на перспективные количественные и качественные параметры кадровых потребностей.

Основой для построения прогнозных моделей являются статистические данные официальных ведомств о вышеперечисленных процессах и явлениях, мониторинг и опросы предприятий и населения, отраслевые отчеты, информация из правительственных источников и региональных органов, информационно-аналитические издания профессиональных ассоциаций, исследования рынка труда, мнения отраслевых экспертов.

Рассмотрим с этих позиций условия и тенденции формирования кадровых потребностей. Текущая ситуация на рынке труда характеризуется существенной нехваткой работников и является одним из ключевых ограничений для ускоренного роста производства [5]. Обеспеченность работниками экономики РФ в целом и ее основных отраслей во II квартале 2023 г. снизилась до минимума за период с I квартала 2020 г. В сельском хозяйстве, сфере услуг, обрабатывающих производствах и торговле автотранспортными средствами проблема нехватки персонала усугубилась более заметно по сравнению с прошлым годом. Данные предприятий за июль 2023 года

указывают на снижение текущих оценок по производству, называя в качестве одного из основных факторов, ограничивающих производственную активность, нехватку персонала – как высококвалифицированных специалистов, так и работников с низкой квалификацией [3].

Таким образом, спрос на труд в российской экономике продолжает расти, обновляя исторические минимумы уровня безработицы (3,1 % в июне 2023 г.). Проблема дефицита трудовых ресурсов особенно остро стоит в тех регионах, экономика которых растет быстрыми темпами. Низкая географическая и межотраслевая мобильность персонала усугубляет эту проблему [1].

Число вакансий и потребность работодателей в работниках непрерывно растет, что подтверждается данными HeadHunter, Федеральной службы по труду и занятости, региональных органов Федеральной службы государственной статистики. Отмечается прирост количества вакансий до 70 % в некоторые месяцы 2023 г. по сравнению с 2022 г., в то время как за аналогичный период прошлого года был зафиксирован отрицательный прирост –19 % (рис.1) [4]. При этом динамика количества ищущих работу по месяцам 2023 г. колеблется от +6 % до –5 % (2023 г. к 2022 г.), в то время как в 2022 г. был стабильный положительный прирост резюме в диапазоне от +5 до +22 % (2022 г. к 2021 г.).

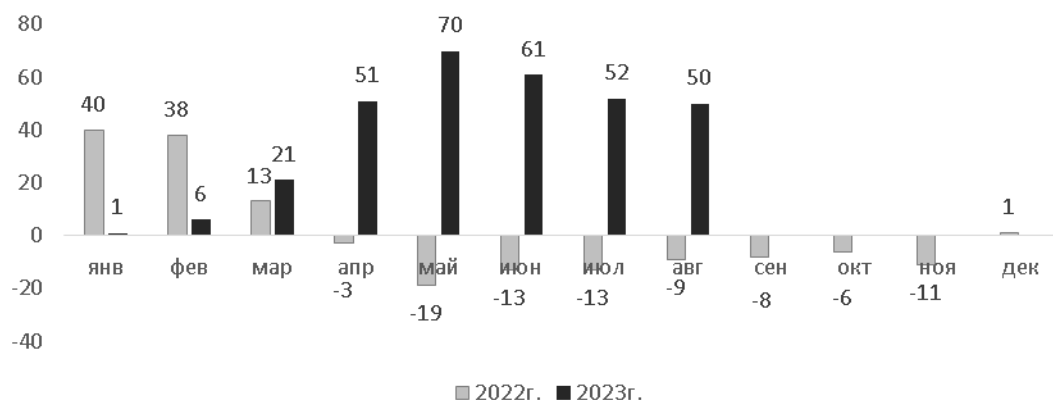


Рис. 1. Динамика вакансий в РБ, которые опубликовали работодатели на hh.ru (в % к предыдущему году)

Динамика общего hh.индекса по экономике Республике Башкортостан (соотношение количества резюме к количеству вакансий на рынке труда) непрерывно снижается с мая 2022 г. [4], уверенно перемещаясь из интервала значений «умеренный уровень конкуренции за рабочие места, здоровое соотношение между работодателями и соискателями» в интервал «дефицит соискателей» (рис. 2), а по таким профессиональным областям как рабочий персонал – даже в область «острый дефицит соискателей».

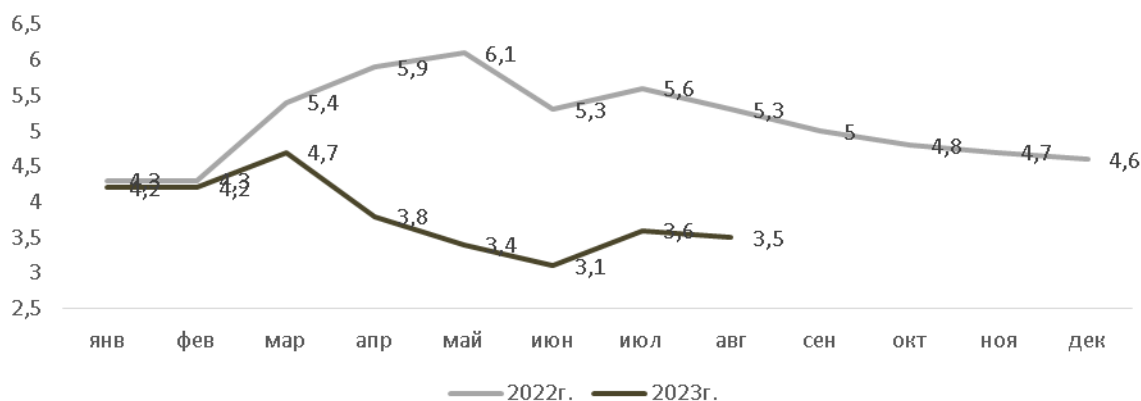


Рис. 2. Динамика hh.индекса на рынке труда в Республике Башкортостан (2022–2023 гг.)

В условиях нехватки трудовых ресурсов государство может предпринять ряд мер, таких как инвестиции в человеческий капитал (в образование и профессиональную подготовку необходимых кадров); обеспечение более гибких условий найма и увольнения работников; предоставление возможности снижения затрат на персонал, не связанных с заработной платой; разработка благоприятной миграционной политики для пополнения квалифицированной рабочей силы; стимулирование участия в рабочей силе определенных групп населения: женщины, люди с ограниченными возможностями здоровья (стоит отметить трехкратный рост количества вакансий, доступных для людей с инвалидностью, в РБ в августе 2023г. [4]), маргинализированные сообщества; расширение возрастных границ (привлечение пожилых работников и подростков); использование роботов и технологий искусственного интеллекта в качестве дополнения к человеческому труду.

Наиболее рациональным выбором инструментария прогнозирования в таких условиях является агент-ориентированный подход. В Институте социально-экономических исследований УФИЦ РАН разработана концептуальная агентная модель системы мониторинга и прогнозирования обеспеченности региона кадровыми ресурсами [2; 5]. Особенностью модели является интеграция количественных и качественных данных, обеспечивающих эмпирическую основу для моделирования и анализа (желаемая заработная плата, готовность к миграции, переобучению и др.), а также создания цифрового двойника экономических агентов рынка труда. Это позволяет проводить эксперименты и сценарные анализы для оценки эффективности различных мер управления, учитывать множество перечисленных ранее факторов, определить дополнительную потребность в квалифицированных специалистах для поддержания экономического роста в соответствии с выбранным сценарием развития региона.

Заключение

Важен системный подход к обеспечению рынка труда необходимыми человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровнях экономики, разработка мер эффективного взаимодействия государственных, муниципальных структур с организациями и компаниями региона, изменение культуры отношений между работодателями и сотрудниками, разработка организационного и методологического инструментария управления кадровыми потребностями регионов. Эффективность этих мер может быть оценена на этапе планирования с помощью систем принятия решений, основанных на агент-ориентированном моделировании и прогнозировании региональных кадровых потребностей. Такой подход позволяет обеспечить кооперацию всех сторон, заинтересованных в качественном изменении рынка труда.

Литература

1. Доклад о денежно-кредитной политике / Банк России. 31 июля 2023 г. [Электронный ресурс]. URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/45190/2023_03_ddcp.pdf
2. Мигранова Л.И., Минязев А.И. Прогнозирование кадровой обеспеченности региона на основе агент-ориентированного подхода // *Фундаментальные исследования*. 2022. № 12. С. 130–136.
3. Мониторинг предприятий. Информационно-аналитический комментарий / Банк России. 24 июля 2023 г. [Электронный ресурс]. URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/45153/monitoring_0723.pdf
4. Республика Башкортостан. Динамика hh.индекса [Электронный ресурс]. URL: https://stats.hh.ru/bashkortostan?hhIndexProfArea=raw_materials
5. Территориальное расселение и структурная трансформация экономики регионов (концептуальные основы анализа и моделирования): коллективная монография / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Д.А. Гайнанова. Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2022. 184 с.