

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Ю.М. Зенович

Белорусский государственный экономический университет

Реформирование экономики Беларуси сопровождается формированием рынка труда, важной составной частью которого является рынок труда молодых специалистов – выпускников вузов. От качественной подготовки высококвалифицированных специалистов необходимой номенклатуры и количества, обеспечения эффективной их занятости зависят структурные преобразования в экономике, развитие новых наукоемких отраслей промышленности, укрепление научно-технического потенциала страны.

В экономической литературе среди основных используемых методов определения перспективной потребности в специалистах выделены следующие: штатный, нормативный, комбинированный, опытный и расчетно-аналитический [2].

Экономическая сущность штатного метода состоит в определении потребности в специалистах на основе научно разработанных и унифицированных штатных расписаний и нормативов, составленных с учетом специфики каждой отрасли. При этом общая потребность в специалистах определялась путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания, а детализировка по номенклатуре специальностей производилась на основе разработанных в 70-х гг. отраслевыми министерствами Типовой номенклатуры должностей и унифицированного Перечня профессий. Данный метод использовался в основном для согласования текущих (до 5 лет) потребностей производства и возможностей вузов.

Нормативный метод – это метод «коэффициента насыщенности», предложенный С. Гусятинером, И. Лясниковым и др. Под нормативом насыщенности понимается доля специалистов (число специалистов на 1000 работающих), которая должна выдерживаться на предприятиях данной отрасли. Этот норматив, устанавливаемый на десятилетний период с разбивкой по пятилеткам, начал включаться с 1981 г. как один из основных показателей в план социально-экономического развития. На основе его производилось определение текущей и перспективной потребности промышленности в специалистах. По сути дела, имея директивный характер как для предприятий, отчитывающихся в его выполнении, так и для высшей школы, осуществляющей прием строго в соответствии с определенными потребностями, норматив обеспечивал возможность перспективного приемлемого согласования их интересов.

Основы комбинированного метода разработаны в 1958 г. Научно-исследовательским экономическим институтом Госплана. Он является синтезом первых двух методов и предусматривает определение текущей потребности в специалистах в первые пять лет планируемого периода прямым счетом на основе разработанных типовых штатов, а в последующие годы определение перспективной потребности – на основе коэффициентов насыщенности.

Среди основных принципов используемого ранее механизма согласования потребностей производства и возможностей высшей школы следующие:

- принцип максимальной эффективности взаимодействия промышленности и высшей школы, предусматривающий использование системы обязательного распределения молодых специалистов;
- принцип государственного регулирования и контроля за функционированием существовавшего механизма, предусматривающий персональную ответственность всех его субъектов за нарушение условий (руководители вузов обязаны были выполнить план распределения, руководители предприятий - трудоустроить молодого специалиста, выпускники - отработать на предприятии положенный срок);
- принцип безусловной подчиненности социальных потребностей в высшем образовании экономическим, обуславливающий соразмерность темпов развития высшей школы, а соответственно и ее возможностей в подготовке специалистов, росту потребности в них экономики государства.

В начале 90-х годов отработанный механизм был полностью отвергнут. В результате высшая школа, получив импульс роста от все возрастающих социальных потребностей общества, стала экстенсивно развиваться по своей траектории, освобожденной от жесткого государственного регулирования и ограничивающих ее развитие планов роста производства. Лишь в последние годы начались разработки таких методов прогноза потребностей рынка в специалистах с ВПО, которые были бы применимы к новым экономическим условиям и способствовали согласованию возможностей высшей школы с потребностями региональных экономик.

В зависимости от прогнозируемого типа изменения профессиональной структуры авторы предлагают использовать один из трех методов прогноза.

Опытный метод предусматривает ориентацию на образцы и соотношения, складывающиеся в наиболее развитых промышленных странах, имеющих структурное сходство с российской экономикой.

Расчетно-аналитический метод основан на экстраполяции профессионально-отраслевой матрицы, позволяет получать прогнозную картину с достаточно мелкой детализацией. В ее основе – расчет профессиональной структуры по основным отраслям экономики. В этом случае прогнозы отраслевой структуры являются основой для определения перспективного спроса на профессии, который далее определяется методом экстраполяции.

Преимущества социологического метода заключаются в потенциальных возможностях организации постоянного мониторинга спроса на профессии и специалистов. Этот метод позволяет обеспечить максимально возможную территориально-отраслевую привязку спроса на профессии к имеющимся в регионе возможностям подготовки кадров [3].

В свою очередь Г.И. Сидунова отмечает, что насчитывается несколько десятков методов прогнозирования на рынке труда. Среди них: экспертный метод, основанный на выявлении субъективных мнений специалистов; экстраполяционный метод, базирующийся на прогнозировании тенденций по отдельным составляющим рынка труда; методы, основанные на корреляционных связях; аналитический метод, объединяющий широкий класс разнообразных приемов [4].

Большинство исследователей считают целесообразным применение подхода, в соответствии с которым следует учитывать основные факторы (факторный метод), влияющие на спрос и предложение труда.

Источниками информации при изучении предложения на рынке труда могут быть: данные о численности и квалификационных характеристиках специалистов с высшим образованием, состоящих на учете в службах занятости по видам деятельности; мнения руководителей предприятий по поводу качества подготовки специалистов местными вузами, потребности в специалистах, которых местные вузы не готовят, возобновления практики распределения выпускников по заявкам предприятий; данные о подготовке специалистов на коммерческих началах в негосударственных учебных заведениях края; сведения обо всех высших учебных заведениях региона: их числе, специализации, пропускной способности, практике и масштабах трудоустройства выпускников местных вузов, методологии определения численности ежегодного приема абитуриентов в разрезе специальностей.

Итак, задача определения потребности в специалистах с высшим образованием на ближайшую и более отдаленную перспективу является весьма сложной и требует всестороннего и тщательного экономического обоснования с учетом мнения руководителей предприятий и ректоров вузов.

Литература

1. Шевченко, Д.А. Маркетинговый взгляд на молодежный рынок труда г. Москвы / Д.А. Шевченко // Маркетинг образовательных услуг: Сб. материалов семинара. М., 2002.
2. Майбуров, И.А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона / И.А. Майбуров // Университетское управление: практика и анализ. 2003. №5-6 (28).
3. Информация о проектах 2008 г. [Электронный ресурс]: официальный сайт ИРО – ГУ–ВШЭ. – <http://iro.hse.ru>.
4. Сидунова, Г.И. Кадровая политика региона: инновационный подход [Электронный ресурс] / Г.И. Сидунова. – <http://www.cis2000.ru>.