

**Разработка
информационно-аналитической модели
прогнозирования кадровой потребности
муниципальных образований
Красноярского края
с учетом направлений модернизации
региональной экономики**

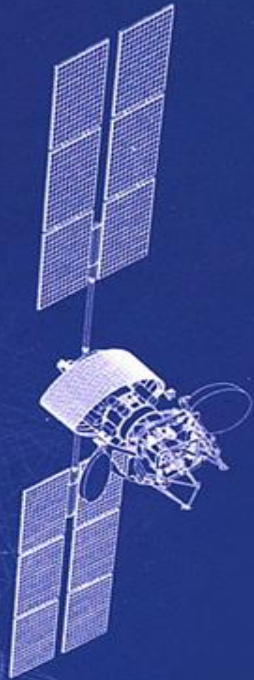
Научный руководитель – З.А. Васильева,
д.э.н., профессор,
директор ИУБПЭ

Красноярск, 2012

Необходимость разработки модели прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований региона вызвана:

- ◆ **Отсутствием эффективной системы прогнозирования** и мониторинга кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края по видам экономической деятельности (ВЭД), уровням образования (ВПО, СПО, НПО) и профессиям
- ◆ **Отсутствием эффективных механизмов взаимодействия** административных структур власти региона, муниципальных образований, бизнеса и учебных заведений профессионального образования Красноярского края по вопросам прогнозирования кадровой потребности и технологий мониторинга трудоустройства выпускников разных уровней подготовки по полученной профессии, специальности
- ◆ **Отсутствием инструментов регулирования баланса спроса и предложения** на рынках труда муниципальных образований и **научно-обоснованных эффективных механизмов формирования контрольных цифр приема** на подготовку профессиональных кадров по уровням образования (высшее, среднее, начальное), укрупненным группам специальностей (УГС) и профессиям для перспективных потребностей муниципальных образований региона.

Цель НИР - разработать модель прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края и мониторинга структуры трудоустройства молодых специалистов, взаимосвязанную с моделью прогнозирования кадровой потребности региональной экономики, с учетом влияния групп факторов: социально-экономических, технологической модернизации, инновационного развития

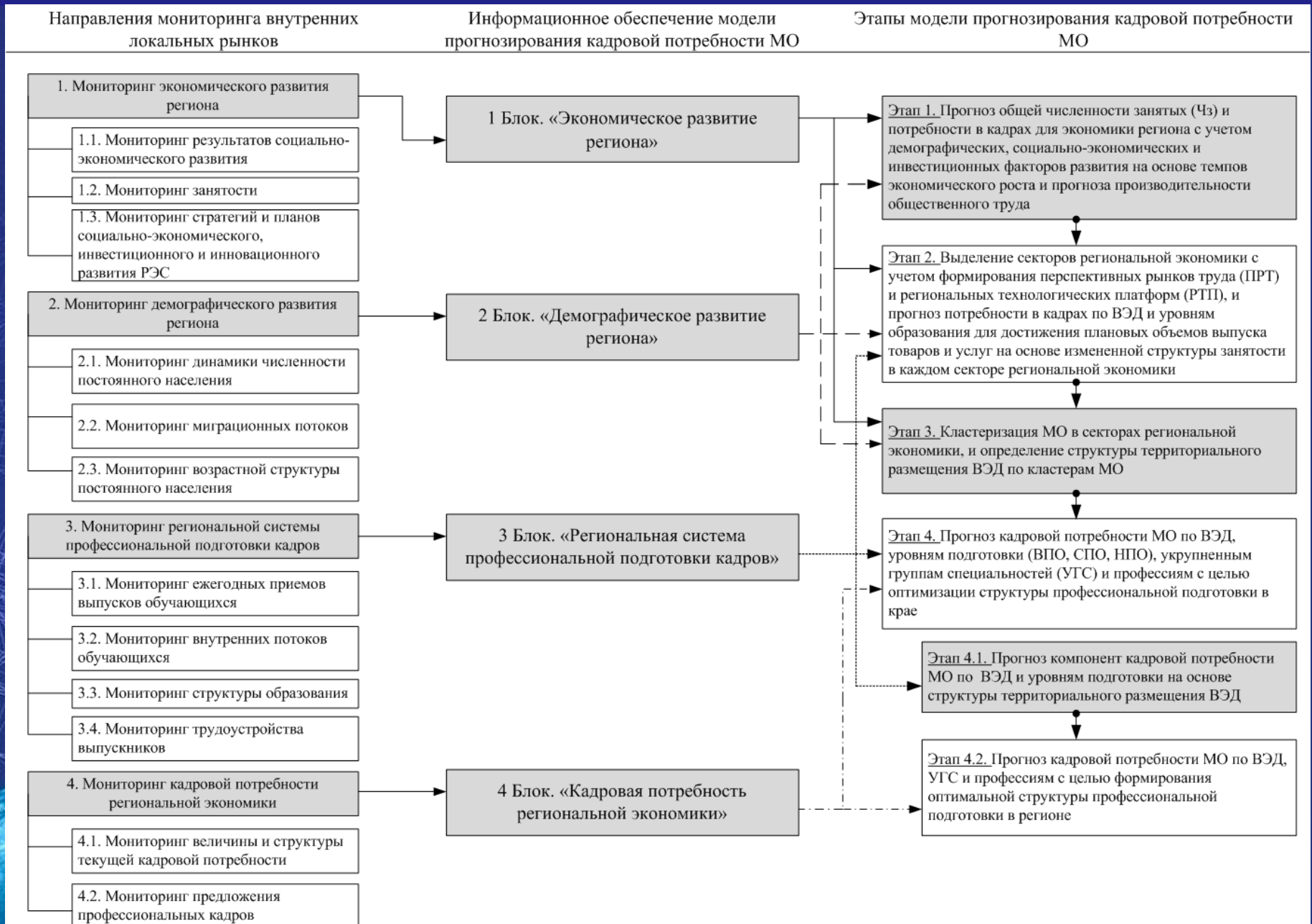


- ◆ Выделение **двух уровней управления ВЭД в региональной экономике** (регион, муниципальные образования);
- ◆ Учет влияния **трех групп факторов** (социально-экономических, инвестиционных, инновационных) на изменение структур экономики МО (по ВЭД), занятости (по ВЭД и уровням подготовки) и региональной структуры профессионального образования (по УГС **и профессиям**);
- ◆ Разделение экономики муниципальных образований на **3 сектора** по значениям индексов «перспективности ВЭД» и «инновативности ВЭД» в соответствии с уровнем технологического развития, интенсивностью процессов модернизации экономики и структурных сдвигов в сфере занятости
- ◆ Выделение **двух уровней прогнозирования** кадровой потребности:
 - **стратегический** – определение структурных изменений экономики, занятости и образования на средне- и долгосрочную перспективу;
 - **операционный** – ежегодная корректировка структурных изменений по результатам мониторинга;
- ◆ Формирование **трех сценариев** развития экономики муниципальных образований:
 - **социально-экономический** - развитие в рамках базовых ВЭД и традиционных технологий;
 - **модернизации и развития** - за счет технологической модернизации и формирования перспективных рынков труда;
 - **переход к инновационной экономике** - за счет реализации инновационных проектов и развития региональных технологических платформ

Результат моделирования прогноза кадровой потребности МО

- ◆ определить ежегодную кадровую потребность МО региона (по ВЭД) с учетом влияния демографических, социально-экономических, инвестиционных и инновационных факторов
- ◆ распределить ежегодную кадровую потребность МО по компонентам:
 - на «замену»
 - для обеспечения темпов роста СЭР
 - для реализации инвестиционных проектов
- ◆ распределить компоненты кадровой потребности МО по ВЭД, уровням образования (ВПО, СПО, НПО)
- ◆ распределить потребность в специалистах по уровням профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) и 28 УГС для ВЭД МО на основе матриц профессионально-квалификационного соответствия
- ◆ провести оптимизацию региональной структуры профессиональной подготовки кадров по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) и УГС
- ◆ сформировать научно-обоснованные КЦП на подготовку профессиональных кадров по уровням профессиональной подготовки, 28 УГС, специальностям (для ВПО, СПО) и профессиям (для НПО)

Сибирский федеральный университет Институт управления бизнес-процессами и экономики



уровень региона

Базовый компонент модели для определения
кадровой потребности региональной экономики

Этап 1. Прогноз общей численности занятых (Чз) и потребности в профессиональных кадрах для экономики региона с учетом социально-экономических, инвестиционных и инновационных факторов развития на основе темпов экономического роста и прогноза производительности общественного труда

Этап 2. Распределение общей численности занятых и потребности в профессиональных кадрах по ВЭД и уровням образования для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг с учетом формирования перспективных рынков труда (ПРТ) и региональных технологических платформ (РТП)

уровень МО

Новые компоненты модели прогнозирования кадровой
потребности муниципальных образований

Этап 3. Кластеризация муниципальных образований (МО) по перспективным рынкам труда и региональным технологическим платформам и определение *структуры территориального размещения ВЭД* по кластерам МО

Этап 4. Прогноз кадровой потребности МО по ВЭД, уровням подготовки (ВПО, СПО, НПО), укрупненным группам специальностей (УГС) и профессиям с целью оптимизации структуры профессиональной подготовки в крае:

Этап 4.1. Прогноз компонент кадровой потребности МО по ВЭД и уровням образования на основе структуры территориального размещения ВЭД;

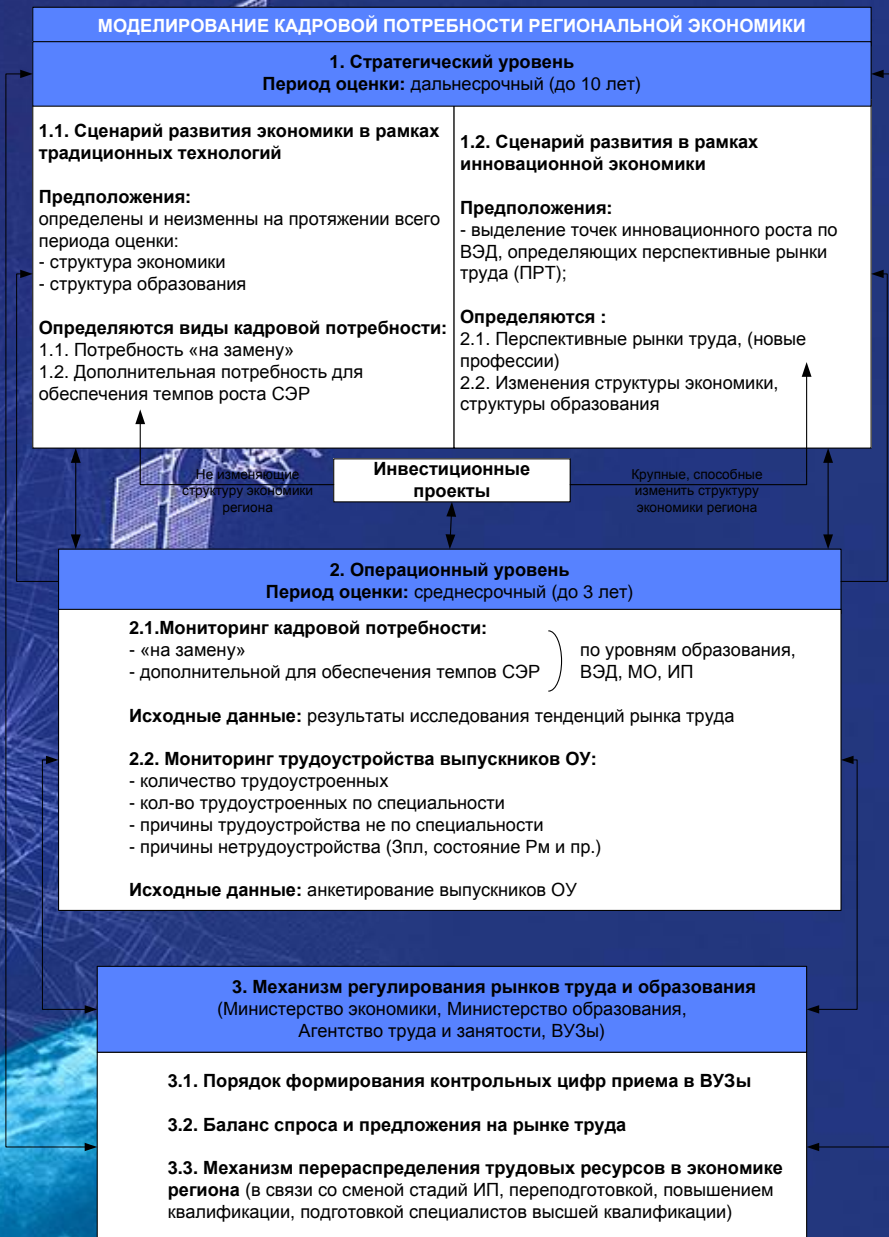
Этап 4.2. Прогноз кадровой потребности МО по ВЭД, УГС и профессиям с целью формирования оптимальной структуры профессиональной подготовки в регионе

Задачи:

- 1. Разработка концепции прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края (по ВЭД, уровням профессиональной подготовки, УГС и профессиям) с учетом реализации инвестиционных проектов, формирования перспективных рынков труда и развития региональных технологических платформ**
- 2. Формирование модели прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований**
- 3. Разработка методики кластеризации муниципальных образований по перспективным рынкам труда и региональным технологическим платформам для Красноярского края**
- 4. Создание методики мониторинга кадровой потребности муниципальных образований по ВЭД, уровням профессиональной подготовки, УГС и профессиям**
- 5. Разработка методики формирования матрицы профессионально-квалификационного соответствия (как норматива кадровой потребности) для кластеров муниципальных образований Красноярского края**
- 6. Разработка методики определения контрольных цифр приема (КЦП) на подготовку профессиональных кадров (по уровням подготовки, укрупненным группам специальностей и профессиям) в региональные учреждения профессионального образования**

Особенности методики прогнозирования кадровой потребности (Центр бюджетного мониторинга)

- ◆ ориентирована на макроуровень (экономика региона) и при переносе расчетов на уровень муниципальных образований региона возрастает число ошибок и недостоверность расчетов
- ◆ формируется на основе прогноза СЭР региона по сложившимся трендам, сложившейся структуре экономики и структуре образования, что не позволяет сформировать структуру кадров под инновационные технологии и перспективные рынки труда
- ◆ ориентирована на потребности крупного бизнеса, стратегические направления развития которых учтены в прогнозе и вошли в Программу СЭР региона без учета формирования системы малых предприятий на территориях МО
- ◆ ориентирована на прирост кадровой потребности инвестиционных проектов, реализуемых на территории региона, без учета жизненного цикла проекта, инфраструктурного обслуживания и мультипликативных эффектов их реализации в рамках муниципального образования



Инновационный подход и принципиальные отличия от существующих методик:

- ◆ выделение двух уровней прогнозирования (стратегический, оперативный), позволяющих определить прогнозные значения кадровой потребности в рамках сценариев развития экономики региона на основе традиционных факторов роста (потребность на замену; на прирост темпов СЭР; реализацию инвестиционных проектов) и инновационных факторов роста (потребность перспективных рынков труда - ПРТ);
- ◆ выделением инвестиционных проектов и перспективных рынков труда, изменяющих структуру экономики региона и структуру уровней образования;
- ◆ определением влияния социально-экономических, демографических, инвестиционных изменений на структуру занятости рынка труда и сохранения баланса спроса и предложения рынка труда и рынка образования.

Методика определения КЦП



КЛАСТЕРЫ МО (сценарии развития)	ВИДЫ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ/ Структура УГС		КЦП
Традиционные технологии	"на замену"	дополнительная на рост СЭР (традиционные сектора)	прогноз, мониторинг текущей потребности, мониторинг трудоустройства
	УГС → количественные изменения УГС, структура УГС – const.		корректировка КЦП (по УГС, УПО) с учетом мониторинга трудоустройства, текущей потребности
Модернизация и обновление	дополнительная на рост СЭР (перспективные рынки труда: по доле; динамике роста; инвестиционные проекты)		прогноз, мониторинг перспективной и текущей потребности, перечень ПРТ, перечень ИП
	УГС → количественное перераспределение между УГС, структура УГС - меняется		корректировка КЦП (по УГС, УПО, формам подготовки, ОУ) с учетом трудоустройства, текущей и перспективной потребности
Переход к инновационному развитию	дополнительная на рост СЭР (перспективные рынки труда: региональные технологические платформы, инновационная инфраструктура; новые рынки спроса)		прогноз, перечень РТП, экспертный опрос, перечень новых направлений, специальностей, профессий
	УГС → количественное и качественное перераспределение внутри УГС		корректировка КЦП (по УГС, УПО, направлениям, специальностям, профилям, формам обучения, уровням подготовки)