

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В НАВЫКАХ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

В докладе отмечается, что на рынке труда Республики Беларусь обостряются профессионально-квалификационные дисбалансы. В банке вакансий государственной службы занятости в 2016 году было 36 тыс. вакансий, конъюнктура рынка труда на конец 2016 года составила 1 зарегистрированный безработный на 1 вакансию (рассчитано по данным 4). В тоже время, в соответствии с аналитическим обзором белорусского портала rabota.tut.by, конъюнктура рынка труда (оцененная по соотношению резюме и вакансий) в 4 квартале 2016 года превысила 10 к 1, что намного превышает значение, на которое ориентируются органы по труду, занятости и социальной защите при разработке государственной программы занятости. В разрезе профессионально-квалификационных групп существует определенное противоречие между классификаторами, которые использует в своей деятельности государственная служба занятости (в соответствии с которыми выделяется 7197 профессий) и классификатором, которым пользуются негосударственные порталы и агентства (например, портал rabota.tut.by при аналитике использует 18 укрупненных специализаций). Проблема прогнозирования будущей потребности в персонале в количественном и качественном измерениях остается нерешенной, что затрудняет вопросы планирования подготовки специалистов и прогнозирования востребованных квалификаций. Согласно подходу ЕФО (2, стр. 27), прогноз настоящих и будущих потребностей в профессиональных навыках основан на мониторинге рынка труда (тенденций спроса и предложения на нем), определении нехватки и избытка рабочей силы, степени дисбаланса между ними, и комбинации различных инструментов (опросов работодателей, выпускников, построении сценариев, эконометрических моделей и пр.). Опрос нанимателей занимает центральное место в этой системе (1, стр. 34). В докладе представлены результаты анализа деятельности кадровых служб отдельных предприятий Республики Беларусь в этом направлении. Анализ показал, что работодатели не имеют инструментов прогнозирования будущих потребностей, поэтому заменяют их информацией о компенсации выбытия новым наймом. В условиях общего сокращения численности работников предприятий это предполагает механическую замену части выбывающих. Для прогнозирования потребности в будущих навыках предложен методический подход к расчету потребности по двум направлениям: на компенсацию выбытия

персонала и с учетом перспектив развития организации в разрезе укрупненных групп профессионально-квалификационных групп, которые гармонизированы с Международной стандартной классификацией занятий. Полученная таким образом информация может быть учтена учреждениями образования при формировании перечня специальностей подготовки и содержания учебных планов и дисциплин.

1. Mane F., Corbella T. Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Vol. 5. – Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2017.
2. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах-партнерах ЕФО. 2012. Документ с изложением позиции ЕФО. Стр. 27
3. Рынок труда Беларуси. Итоги 2016//jobs.tut.by/article/19797
4. Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-декабре 2016 года. Доклад. – Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2017.

Виктор Воронов, Мария Воронова (РОССИЯ)

ЭТНОЭКОНОМИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИАСПОР И ЗЕМЛЯЧЕСТВ С МЕСТНЫМ НАСЕЛЕНИЕМ В РЕГИОНАХ

Теоретические и практические исследования, проведенные по проекту Российского научного фонда № 15-18-00093 «Прогнозное моделирование межэтнических отношений в российских регионах (на основе анализа идентификационных стратегий диаспорных/земляческих групп)» в 2015-2017 годы, в Тюменской и Нижегородской областях, а также в Краснодарском крае показали, что устойчивое (неконфликтное) взаимодействие диаспор и землячеств с местным населением в обследуемых регионах происходит в условиях, когда большинство местного населения представлено славянским народом одной культуры и истории: русскими, украинцами, белорусами и комплиментарными к нему народами: адыгами, азербайджанцами, армянами, башкирами, казахами, татарами и другими. Такое взаимодействие предполагает два взаимосвязанных элемента: социокультурные отношения, характерные для традиционного трудового общества и социально-экономические отношения, характерные для смешанной нерыночной экономики. Наоборот, в тех регионах, где нарушено воспроизводство российских центральных институтов русского социокультурного типа или происходит замена общероссийских социокультурных маркеров на национальные: